

# *Gute Arbeit - faire Bedingungen*

*Leiharbeit und Werkverträge:  
Positionen, Argumente,  
Handlungsempfehlungen*



# ***Impressum***

## **mobifair e.V.**

Für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft

Gutleutstraße 163-167

60327 Frankfurt/Main

## **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)**

Stellvertretender Vorsitzender Klaus-Dieter Hommel

Weilburger Straße 24

60326 Frankfurt/Main

# Position und Forderungen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) zum Thema „Leiharbeit und Werkverträge“

Beschluss des Bundesvorstandes der EVG in der Sitzung am 18./19.07.2016 in Fulda

- Der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen muss gestoppt werden! Scheinwerkverträge müssen verboten werden!
- Durch Leiharbeit und Werkverträge darf es nicht zur Verdrängung von Regelarbeitsplätzen kommen! Keine Reduzierung von Ausbildungsplätzen und Sicherung der Übernahme von Auszubildenden in den Unternehmen!
- Die Unternehmen müssen Strategien entwickeln, die eine Einschränkung bzw. die Vermeidung von Leiharbeit und Werkverträgen beinhalten.
- Die Mitbestimmungsrechte für den Einsatz von Leiharbeit müssen weiterentwickelt bzw. beim Einsatz von Subunternehmen und Werkverträgen eingeführt werden. **Wir fordern eine Qualitätsvereinbarung Subunternehmen / Werkverträge!**
- „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn“: Leiharbeiter müssen dieselben Tarif- und Beschäftigungsbedingungen haben wie Stammbeschäftigte (Equal Pay und Equal Treatment).

## **Handlungsleitfaden für den gewerkschaftlichen Umgang mit betriebsfremden Arbeitnehmern durch den Betriebsrat**

Betriebsfremde Arbeitnehmer, egal ob Leiharbeiter, Werkvertragsarbeiter, Dienstleister oder „Scheinselbstständige“ gehören immer mehr zum betrieblichen Alltag. Immer häufiger müssen sich Betriebsräte mit betriebsfremden Arbeitnehmern beschäftigen. Umso mehr ist es wichtig zu wissen, welche Rechte Betriebsräte im Bezug auf diese Arbeitnehmer haben.

Waren vor Jahrzehnten noch alle Arbeitnehmer in einem Betrieb bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, so ist das schon lange nicht mehr der Fall. Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes, Vorgaben der Europäischen Union und gezielte Lobbyarbeit interessierter Arbeitgeberverbände haben dazu geführt, dass Kollegen heute mit Arbeitnehmern zusammenarbeiten, die sie zum einen – vor allem deren arbeitsrechtlichen Status - nicht kennen und zum anderen noch nicht einmal wissen, bei welchem Arbeitgeber diese beschäftigt sind.

Natürlich trat die Änderung des Arbeitsmarktes nicht von ungefähr ein: Arbeitgeber versuchen seit Jahren Lohnkosten zu sparen, Beschäftigte "auszulagern" und Fremdarbeitskräfte "einzukaufen". Dazu dienen die Instrumente: Leiharbeit, Werkverträge und Scheinselbstständigkeit. Wie unterscheiden sie sich voneinander?

Im Bundestag wird zurzeit ein Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze debattiert. Das Verfahren ist jedoch zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht abgeschlossen. Mit Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens und dem Wirksamwerden des Gesetzes

sollen die Informationsrechte des Betriebsrates gesetzlich klargestellt und dadurch die Betriebsräte gestärkt werden. Anders als bislang wird für jeden mit einem Blick in das Gesetz klar, dass Betriebsräte das Recht haben, über Art und Umfang der vergebenen Aufgaben und die vertragliche Ausgestaltung der eingesetzten Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer informiert zu werden. Die Schaffung von Transparenz ist ein wichtiger erster Schritt für bessere Kontrolle und zur Wahrnehmung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

Sobald das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist, werden wir entsprechend informieren.

## Leiharbeit

---

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist bekannter unter dem Namen "Leiharbeit". Hinter diesem Begriff verbirgt sich Folgendes:

Der Leiharbeitnehmer ist aufgrund eines Arbeitsvertrages bei einem Verleihunternehmen beschäftigt. Das Verleihunternehmen "überlässt" den Leiharbeitnehmer für eine befristete Dauer gegen Entgelt an einen anderen Unternehmer (= Entleiher). Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber (= Verleihunternehmen) das arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt. Der Leiharbeitnehmer wird für den Überlassungszeitraum voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert wie ein eigener Arbeitnehmer. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmern gegenüber ein Weisungsrecht in Bezug auf Ort, Zeit und Art der auszuführenden Arbeiten. Der Leiharbeiter wird also in dem Betrieb des Entleihers tätig wie ein eigener Arbeitnehmer. Er ist aber kein eigener Arbeitnehmer, denn er bezieht seinen Lohn von seinem eigenen Arbeitgeber, dem Verleiherunternehmen.

Gesetzlich geregelt sind die Voraussetzungen für die Zulässigkeit des Einsatzes von Leiharbeitnehmern vor allen Dingen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Dort ist in § 9 Ziff. 2 AÜG geregelt, dass eine schlechtere Bezahlung gegenüber den im Entleiherbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern unwirksam ist. Das bedeutet, dass Leiharbeitnehmer für die Entleiherbetriebe deutlich teurer als eigene Arbeitnehmer sind, da die sogenannten Overhead-Kosten des Verleihunternehmens (also die Verwaltungskosten und der Profit des Verleihers) neben dem Lohn ebenfalls gezahlt werden müssen. So war das Gesetz, das 1972 in Kraft getreten ist, nur für wirklich kurzfristigen Einsatz von Fachpersonal vorgesehen, z.B. bei kurzfristigem Bedarf auf Grund hohen Krankenstandes.

Aber wieso ist es möglich, dass heute vielfach Leiharbeitnehmer deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen haben, als das Stammpersonal? Die Lösung findet sich ebenfalls in § 9 Ziff. 2 AÜG. Dort wird erlaubt, dass andere – auch schlechtere – Arbeitsbedingungen in einem Tarifvertrag geregelt werden, so lange der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Eben solche Tarifverträge gibt es gerade im Niedriglohnsektor, auf die viele Verleihunternehmen zurückgreifen.

In § 14 Abs. 3 AÜG ist dann auch geregelt (dazu später mehr) wie der Betriebsrat zu beteiligen ist, wenn der Arbeitgeber Leiharbeiter einstellen möchte.

### **Warum will ein Arbeitgeber Leiharbeitnehmer einsetzen?**

- vermeintlich höhere Flexibilität;
- kein Kündigungsschutz;
- keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle;
- vermeintlich geringere Kosten als bei eigenen Arbeitnehmern.

Taucht ein Leiharbeitnehmer im Betrieb auf, ohne dass zuvor die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt wurde, empfiehlt sich folgendes Schreiben:

*„In der ... - Abteilung waren am ... Leiharbeiter eingesetzt. Der Betriebsrat wurde entgegen § 14 III S. 1 AÜG i. V. m. § 99 I BetrVG nicht beteiligt. Daher konnte er auch nicht von einem ihm möglichen Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Da der Einsatz der Leiharbeitnehmer rechtswidrig ist, fordern wir die Geschäftsleitung bei Meidung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens auf, die Leiharbeitnehmer bis spätestens morgen (Datum) 08:00 Uhr aus dem Betrieb abzuführen.“*

→ Siehe Anlage *Musterschreiben 1 – Einsatz von Leiharbeitnehmern*, Seite 26

## Werkvertrag

---

Der Werkvertrag unterscheidet sich von Leiharbeit vor allen Dingen dadurch, dass eine Eingliederung im Betrieb des Verleihers nicht stattfindet. Zwar arbeitet der Arbeitnehmer mit Werkvertrag in dem Betrieb des Entleihers mit, er ist aber diesem gegenüber nicht weisungsgebunden. Ort, Zeit und Art der Arbeit bestimmt nach wie vor der eigene Arbeitgeber, der Werkvertragsarbeitgeber. Auch hat der eigene Werkvertragsarbeitgeber dem Werkvertragsarbeitnehmer Material, Arbeitskleidung und Ähnliches zu stellen. Wenn dies geschieht und noch dazu ein Vorarbeiter oder Vorgesetzter die Dienstanweisungen für den Werkvertragsarbeitnehmer gibt, spricht einiges dafür, dass es sich nicht um einen Leiharbeitnehmer handelt. Klassisches Beispiel für einen Werkarbeitnehmer ist, wenn ein Dienstleister in das Unternehmen kommt, um Reparaturarbeiten zu erledigen – z.B. ein Sanitärfachmann für die Toilettenanlage. Seine Aufgabe ist, die Anlage zu reparieren. Wenn er sein „Werk“ – also die erfolgreiche Reparatur – abgeschlossen hat, endet sein Auftrag.

Dieses „Modell“ ist indessen von vielen Arbeitgebern erweitert worden und es werden Arbeitnehmer für lange Zeit – also für umfangreiche Aufträge – in die Unternehmen entsandt. Das bekannteste Beispiel sind die Werkarbeitnehmer in der Fleischindustrie, wo Arbeitnehmer über Subunternehmen – meist aus Osteuropa – ausgebeutet werden.

Die Abgrenzung zwischen Leih- und Werkarbeitnehmern ist auch in der Rechtsprechung umstritten und in der Praxis alles andere als einfach.

**Auch hier ist der Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet**, damit der Betriebsrat einschätzen kann, welche Art von Personaleinsatz der Arbeitgeber vor hat und ob dies letztlich für die eigene Belegschaft nachteilig ist oder nicht.

### Warum will der Arbeitgeber Werkverträge?

- vermeintlich höhere Flexibilität;
- vermeintlich geringere Kosten;
- keine nervenden Betriebsräte.

Hier empfiehlt sich folgendes Schreiben:

*„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmer. Da es sich nach deren Auskunft nicht um Leiharbeiter handelt, wird die Geschäftsleitung aufgefordert, bis spätestens morgen 08:00 Uhr mitzuteilen, ob Aufträge fremdvergeben wurden und Werkvertragsarbeitnehmer im Betrieb beschäftigt werden. Zur Überprüfung, ob der Betriebsrat i. S. d. § 99 BetrVG mitbestimmungsberechtigt ist, erwarten wir Auskunft darüber, mit welchen Aufgaben und für welchen Zeitraum sie beschäftigt werden. Sind unsere Vorarbeiter/Vorgesetzten auch ihnen gegenüber weisungsbe-rechtigt? Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen“*



oder

*„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmer. Damit der Betriebsrat überprüfen kann, ob ein Mitbestimmungsrecht gem. § 99 BetrVG (evtl. i. V. m. § 14 III S. 1 AÜG) verletzt wurde, wird die Geschäftsleitung aufgefordert, bis morgen 08:00 Uhr mitzuteilen, ob es sich um Leiharbeiter oder Werkvertragsunternehmer handelt und für welche Aufgabenbereiche und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden. Wir erwarten die Bekanntgabe des Namens und der ladungsfähigen Adresse des Verleihunternehmens bzw. Werkvertragsunternehmens. Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen.“*

→ Siehe Anlage *Musterschreiben 2 – Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmern, Seite 27*

## Scheinselbstständigkeit

---

Selbstständigkeit ist für viele Menschen das Ziel ihrer Berufstätigkeit – selbst entscheiden zu können, wie, wo und wann man arbeitet. Aber auch hier wurde eine Gruppe definiert, die zwar nominell selbstständig ist, aber bei genauerem Hinsehen dies gerade nicht der Fall ist. Personen, die früher ihre Arbeitsleistung im Rahmen eines Arbeitsvertrages erbracht haben, werden in die Selbstständigkeit entlassen. Im Grunde erbringen sie dieselbe Arbeitstätigkeit wie zuvor als Arbeitnehmer, nur dass sie jetzt nicht mehr bei ihrem Arbeitgeber angestellt sind. Dies hat zur Folge, dass die Scheinselbstständigen sich selbst sozialversichern müssen, also auf ihnen sowohl die Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung lasten. Wenn sie krank werden oder Urlaub nehmen, müssen sie auf eigene Kosten für entsprechenden Ersatz

sorgen. Es handelt sich also um Personen, bei denen mittels vorge-täuschter Selbstständigkeit unter formaler Bezeichnung als „Selbstständiger“ oder „freier Mitarbeiter“ versucht wird, das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht einschließlich der Rechte des Betriebsrats aus Kostengründen zu unterlaufen oder aber einzuschränken.

Ab wann ein Arbeitnehmer Scheinselbstständiger ist, kann auf Anhieb nicht immer genau beantwortet werden: Als typische Arbeitnehmermerkmale werden angesehen: eine auf Dauer angelegte Arbeit, die in eigener Person - ohne Mitarbeiter - nur für einen Auftraggeber und im Wesentlichen ohne eigenes Kapital und ohne eigene Organisation erbracht wird. Unterstützung bei der Prüfung gibt uns § 7 Abs. 1 SGB IV. Dort wird die abhängige Beschäftigung definiert.

Das Bundessozialgericht hat Kriterien festgestellt, die bei der Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit behilflich sein können:

### **Merkmale einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**

- Keine Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft, die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit kennzeichnet das Beschäftigungsverhältnis.
- Keine eigene Betriebsstätte,
- Keine im Wesentlichen frei gestaltete Arbeitstätigkeit.
- Kein Tragen des Unternehmerrisikos.
- Eingliederung in den Betrieb. Darunter ist jede und nicht nur eine gewerbliche Arbeitsorganisation zu verstehen, z. B. Vorhandensein eines Vorgesetzten, der das Arbeitsverfahren regelt.
- Vereinbarung, Lohnabzüge vorzunehmen; Vereinbarung von Urlaub.
- Dokumentationspflicht des Auftragnehmers über seine Arbeit (detaillierte Berichtspflicht).
- Bindung des Auftragnehmers an nur einen Vertragspartner (Ausschließlichkeitsbindung).
- Die Leistungen werden ausschließlich im Namen und auf Rechnung

des Auftraggebers erbracht.

- Der Auftragnehmer muss sich einem umfangreichen Vertragswerk des Auftraggebers ohne eigenen Gestaltungsspielraum unterwerfen.
- Auftrags- und Überwachungssysteme sind so ausgestaltet, dass eine laufende Kontrolle (z. B. über ein Betriebs-Funksystem) für den Auftraggeber jederzeit möglich ist.
- Der Auftragnehmer bezieht im Wesentlichen vom Gewinn und Verlust unabhängige Bezüge.

### **Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit**

- Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers, wann und wie viel Betriebsmittel/Transportmittel/Produktionsmittel angeschafft werden und wie die Anschaffung finanziert wird.
- Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers über die Zahlweise der Kunden (z. B. sofortiger Bareinzug, Stundungsmöglichkeiten usw.).
- Entscheidungsspielraum des Auftragnehmers bezüglich der Preiskalkulation.
- Der Auftragnehmer ist im Einsatz von Hilfskräften frei.
- Im Betrieb des Auftragnehmers können noch weitere Mitarbeiter beschäftigt sein.
- Beim Auftragnehmer sind eigene Betriebsmittel (z.B. Fuhrpark) vorhanden.
- Der Auftragnehmer setzt eigenes Betriebskapital ein.
- Dem Auftragnehmer ist eigene Kundenakquisition erlaubt.
- Der Auftragnehmer haftet dem Auftraggeber bei Schäden an Produkten oder Produktionsgütern bzw. Produktionsmitteln, wenn der Auftraggeber von einem Kunden in Anspruch genommen wird.
- Der Auftragnehmer hat eigene Werbungsmöglichkeiten.
- Der Auftragnehmer unterhält eigene Geschäftsräume (das kann auch ein sogenanntes home office (häusliches Büro) sein).
- Der Auftragnehmer führt eigene Geschäftsbücher.
- Der Auftragnehmer hat deutlich mehr Büroarbeit zu erledigen als ein Nichtselbstständiger.
- Die Altersversorgung erfolgt nicht durch den Staat.

**Im Wesentlichen kann man folgendes definieren: Kann die entsprechende Person sich die Arbeitszeit im Wesentlichen frei einteilen oder aber auch entscheiden, ob sie bestimmte Tätigkeiten annimmt oder nicht, handelt es sich im Zweifel um einen Selbstständigen. Dass insbesondere auch dann, wenn er selbst Mitarbeiter beschäftigt, die ihn vertreten.**

### **Warum will der Arbeitgeber Scheinselbstständige beauftragen?**

- vermeintlich höhere Flexibilität;
- keine Arbeitgeberpflichten, insbesondere keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall;
- keine Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung, keinen Urlaubsanspruch etc.;
- das Arbeitgeberberrisiko wird auf den Scheinselbstständigen verlagert!

Hier empfiehlt sich folgendes Schreiben:

*„In der ...-Abteilung arbeitet seit (gestern/heute/Datum) ein betriebsfremder Arbeitnehmer, der nach eigenem Bekunden „Selbstständiger“ ist und als ... eingesetzt wird. Er bekommt von unserem Abteilungsleiter/Vorgesetzten Anweisungen, die er befolgt. Seine Dienstzeiten entsprechen denen unserer Arbeitnehmer. Er ist also kein „Selbstständiger“, sondern Scheinselbstständiger. Bei der Einstellung wurde unser Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG missachtet, sodass wir unser Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 II BetrVG nicht prüfen konnten. Wir fordern die Geschäftsleitung auf, bis morgen 08:00 Uhr den scheinselbstständigen Arbeitnehmer abziehen, widrigenfalls wir ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – einleiten müssten, um eine gerichtliche Klärung herbeizuführen. Darüber hinaus behalten wir uns vor, ein Statusfeststellungsverfahren bei der zuständigen Rentenversicherung einzuleiten.“*

→ Siehe Anlage *Musterschreiben 3 – rechtswidriger Einsatz eines Scheinselbstständigen*, Seite 29

## Warum muss der Betriebsrat handeln, wenn betriebsfremde Personen eingestellt werden sollen oder gar schon eingestellt wurden?

Betriebsräte kämpfen für

- die Arbeitsplätze in ihrem Betrieb;

Es ist Aufgabe des Betriebsrats die Arbeitsplätze der eigenen Belegschaft zu sichern. Dazu gehört es, Versuche abzuwehren, die eigene Belegschaft durch Einsatz von Fremdarbeitnehmern auszudünnen.

- Vollzeitarbeitsplätze;

Es ist auch Aufgabe des Betriebsrats dafür zu sorgen, dass Vollzeitarbeitsplätze erhalten bleiben, damit die Kolleginnen und Kollegen sich und ihre Familie ernähren können. Teilzeitarbeitsplätze, z.B. für Mütter, die zu Hause ihre Kinder versorgen, sind die Ausnahme und sollen die Ausnahme bleiben.

- tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsplätze;

Es kann nicht Aufgabe des Betriebsrats sein, zuzulassen, dass für ein und dieselbe Tätigkeit im Betrieb ein Arbeitnehmer mehr Lohn erhält als der andere, nur weil er bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist oder gar ein Scheinselbstständiger ist. Wenn das Schule macht, wird nicht nur die Tarifhoheit der jeweiligen Gewerkschaft unterlaufen, sondern auch die Belegschaft auseinander dividiert. Es gilt daher auch in Zukunft den Grundsatz zu bewahren: ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Betriebsrat, eine Gewerkschaft und ein Tarifvertrag!

- unbefristete Arbeitsplätze;

Es ist unbedingt notwendig, dass unbefristete Arbeitsplätze die Regel sind und bleiben. Befristete Arbeitsverhältnisse können vom Betriebsrat nur in ganz besonderen Ausnahmefällen gutgeheißen werden. Es ist menschenunwürdig, wenn Arbeitnehmer immer bangen müssen, ob der Arbeitsvertrag verlängert wird oder nicht, unabhängig davon, dass mit befristeten Arbeitsverhältnissen auch der gesetzliche und der tarifliche Kündigungsschutz unterlaufen wird.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat dem Betriebsrat verschiedene Möglichkeiten an die Hand gegeben, wie er auf den Einsatz von Fremdarbeitnehmern reagieren kann. Diese gesetzlich festgeschriebenen Rechte sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Es sind aber allesamt Rechte, die dem Betriebsrat gesetzlich zustehen und nicht etwa Gnadenakte des Arbeitgebers! Da es Rechte sind, kann der Betriebsrat auch gegenüber dem Arbeitgeber darauf beharren, dass die Rechte erfüllt werden, notfalls mit Hilfe der Arbeitsgerichte!

## Rechte des Betriebsrats

---

Das ist im Übrigen nicht nur ein Recht des Betriebsrats, sondern auch seine Pflicht:

### **Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates, § 80 BetrVG**

§ 80 Abs.1 BetrVG bestimmt, dass der Betriebsrat die Aufgabe hat, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (zum Beispiel bei der DB AG der DemografieTV und die Konzernvereinbarung „Konzernweiter Arbeitsmarkt“) durchgeführt werden; darüber hinaus hat er die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern, Maßnahmen, die den Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen, usw. mehr, um nur einige Aufgaben zu nennen.

### **Personalplanung, §§ 92, 92a BetrVG**

Bei der Beschäftigungssicherung hat der Betriebsrat darüber hinaus nach § 92a BetrVG nicht nur ein Vorschlags- und Beratungsrecht sondern auch die Möglichkeit, einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuzuziehen.

Stärkere Rechte räumt das Betriebsverfassungsgesetz aber über § 92 dem Betriebsrat bei der Personalplanung ein: Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen

und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Darüber hinaus kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihrer Durchführung machen.

Die Unterrichtung des Betriebsrats hat rechtzeitig, umfassend und anhand von unaufgefordert auszuhändigenden Unterlagen zu erfolgen. Rechtzeitig ist die Information erst dann, wenn sie zu einer Zeit erfolgt, in der auf Seiten des Arbeitgebers noch über verschiedene Varianten nachgedacht wird, also noch nichts entschieden ist. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, eigene Vorstellungen oder Vorschläge im Bereich der Personalplanung zu entwickeln, um diese dem Arbeitgeber frühzeitig vorlegen und ggf. den Planungsprozess noch beeinflussen zu können. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Der Betriebsrat kann von sich aus Vorschläge für die Einführung und Durchführung einer Personalplanung machen. Allerdings geht das Mitbestimmungsrecht nicht soweit, dass der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen könnte. Verletzt der Arbeitgeber das Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats kann vor dem Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren in Gang gesetzt werden auf Feststellung der Rechte des Betriebsrats nach § 92 BetrVG. Erfüllt der Arbeitgeber seine Informationspflichten wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet, handelt er ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000,00 € belegt werden:

### **§ 121 BetrVG – Bußgeldvorschriften**

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.**
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.**

In die Personalplanung kann der Betriebsrat aktiv eintreten. Es wird folgendes Schreiben empfohlen:

*„Der Betriebsrat möchte von seinem in § 92 II BetrVG verankerten Recht Gebrauch machen, Vorschläge für die Einführung bzw. Durchführung der zukünftigen Personalplanung zu unterbreiten. Dazu benötigen wir eine umfassende Unterrichtung über den derzeitigen und zukünftigen Personalbedarf anhand von aussagekräftigen Unterlagen, die Sie selbst verwenden, wie Stellenbeschreibungen, Stellenpläne und Unterlagen über den Personalbestand, Fluktuation und Altersaufbau. Ist geplant in Zukunft Leiharbeiter einzusetzen und/oder Aufgaben fremd zu vergeben? Wenn ja, welche Aufgaben und für welchen Zeitraum? Würden sich die Planungen der Geschäftsleitung auf die Stammebelegschaft auswirken?“*

→ Siehe Anlage *Musterschreiben 4 – Personalplanung*, Seite 30

### **Ein echtes Informations- und Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei Einstellungen nach § 99 BetrVG.**

Unter Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG ist die tatsächliche Beschäftigung zu verstehen, unabhängig davon, ob ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde oder nicht. Die Vorschrift findet immer dann Anwendung, wenn eine Person, gleichgültig, in welchem Rechtsverhältnis sie zum Arbeitgeber steht, in dem Betrieb eingegliedert werden soll. Eine Einstellung ist somit auch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, die Beschäftigung von Aushilfskräften, die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Das Mitbestimmungsrecht hat die Qualität eines Vetorechts. D.h., dass der Betriebsrat aus bestimmten in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgeführten Gründen die Zustimmung zur Einstellung verweigern kann.

Wenn der Betriebsrat sein Zustimmungsverweigerungsrecht aus den Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG geltend macht, hat der Arbeitgeber folgende Pflichten:



1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat **rechtzeitig**, mindestens eine Woche vor der geplanten Durchführung der Einstellung zu informieren;
2. Die Information muss **umfassend** sein, d.h. der Arbeitgeber muss seinen kompletten Informationsstand an den Betriebsrat weitergeben.

Er hat den Betriebsrat insbesondere zu informieren über

- Die Personalien des Bewerbers, wie Name, Alter, Familienstand, Anzahl der Kinder, Adresse;
- Alle Umstände über die persönliche und fachliche Qualifikation, die den Arbeitgeber bewegen, die Person einstellen zu wollen;
- Weitere Umstände wie Schwerbehinderung, Schwangerschaft, Beschäftigungsverbote etc.;
- Auswirkungen der geplanten Maßnahme auf den betrieblichen Arbeitsablauf und auf die vorhandenen Arbeitsplätze;
- Die vorgesehene Eingruppierung.

Liegen mehrere Bewerbungen vor, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Personalien aller Bewerber mitzuteilen und die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

Zu den Bewerbungsunterlagen zählen das Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild, Zeugnisse, Tests, ein ausgefüllter Personalfragebogen und sonstige vom Bewerber eingereichte Schriftstücke (auch vertrauliche).

Vorlage im Sinne des Gesetzes bedeutet Aushändigung für mindestens eine Woche.

Bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die schriftliche Erklärung des Verleihers vorzulegen, wonach dieser die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt.

In die Personalplanung kann der Betriebsrat aktiv eintreten. Es wird folgendes Schreiben empfohlen:

*"Zur beabsichtigten Einstellung des Arbeitnehmers (z.B. Meyer) kann der Betriebsrat nicht Stellung nehmen, da die vorzulegenden Personalunterlagen nicht vollständig vorgelegt wurden. Es fehlt ..... Die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG beginnt erst mit Zugang der vollständigen Unterlagen. Erst nach Eingang dieser Unterlagen wird die Stellungnahme des Betriebsrats erfolgen. Zuvor hat die beabsichtigte Personalmaßnahme zu unterbleiben. Wenn sie dennoch durchgeführt wird, müsste der Betriebsrat im Wege eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren seine Rechte, auch nach § 101 BetrVG wahren, ggf. auch im Wege der einstweiligen Verfügung."*

Sobald der Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Einstellung eines oder mehrerer Arbeitnehmer beim Betriebsrat vollständig vorliegt, sollte dieser wie folgt vorgehen:

Es ist sofort eine Betriebsratssitzung einzuberufen; in dieser Betriebsratssitzung wird eine erste Einschätzung vorgenommen, ob sich die Einstellung negativ für die Belegschaft auswirkt. Sollte sich das Gremium kein abschließendes Bild über die Einstellung machen, ist innerhalb der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG eine weitere Sitzung einzuberufen, in der die Angelegenheit durch ordnungsgemäße Beschlussfassung entschieden wird.

Der Beschluss ist dann dem Arbeitgeber mitzuteilen. Falls der Betriebsrat der Einstellung nicht zustimmt und diese verweigert, ist die Verweigerung in einem entsprechenden Schreiben mit Begründung dem Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist mitzuteilen.

Beispiel:

*"Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers (z.B. Meyer), da die begründete Besorgnis besteht, dass in Folge dieser Einstellung wiederum ein Stammmitarbeiter entlassen wird, wie dies bereits im Kalenderjahr 2011 der Fall war, als Entlassungen vorgenommen wurden und fast zeitgleich Leiharbeitnehmer eingestellt wurden."*

oder

*Der Betriebsrat verweigert die Zustimmung zur Einstellung der Leiharbeitnehmer (z.B. Meyer, Müller und Schulze), da der Vorarbeiter der Schicht, in die die Leiharbeitnehmer eingeteilt werden sollen, dann eine solche zusätzliche Verantwortung bei der Überwachung trägt, die über das bisher geschuldete weit hinaus geht“.*

### **Merksatz 1:**

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung nur aus den Gründen, die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannt sind, verweigern:

### **(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn**

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass in Folge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

### **Merksatz 2:**

Die Verweigerung der Zustimmung muss ganz konkret auf den Fall bezogen begründet werden, die einfache Wiedergabe des Gesetzeswortlautes reicht nicht aus!

Sobald der Betriebsrat die Zustimmung zu einer geplanten Personalmaßnahme ordnungsgemäß verweigert hat, kann der Arbeitgeber diese zunächst nicht umsetzen. Vielmehr müsste der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht ein so genanntes Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten. Erst wenn das Arbeitsgericht die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt hat, darf die geplante Personalmaßnahme durchgeführt werden, dann auch gegen den Willen des Betriebsrats.

Führt der Arbeitgeber die personelle Maßnahme trotz Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats durch, kann der Betriebsrat bei dem Arbeitsgericht

einen Antrag auf Aufhebung der Einstellung unter Androhung eines Zwangsgeldes stellen.

Auch kommt hier ein einstweiliges Verfügungsverfahren in Betracht. Die Möglichkeit für einstweilige Verfügungen in personellen Angelegenheiten werden zwar von der überwiegenden Rechtsprechung abgelehnt. Beim Einsatz von Leiharbeitnehmern oder Fremdfirmenbeschäftigten wird aber von den meisten Arbeitsgerichten eine einstweilige Verfügung für zulässig erachtet. Insbesondere dann, wenn vom Arbeitgeber Überstunden abgelehnt wurden.

Da alle gerichtlichen Beschlussverfahren, insbesondere auch einstweilige Verfügungsverfahren rechtlich durchaus kompliziert sind, empfiehlt es sich, hier einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zu konsultieren. Eure Gewerkschaft oder die DGB Rechtsschutz GmbH können Empfehlungen aussprechen.

### **Ein echtes Informations- und Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und bei Fragen der Arbeitssicherheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**

Natürlich haben Betriebsräte ein echtes Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und bei Fragen der Arbeitssicherheit. Das ergibt sich bereits aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. In der Praxis gibt es oft wegen lapidarer Dinge Streit: Helme, Warnwesten, Sicherungsmittel, Sicherheitshandschuhe und Sicherheitsschuhe, Gehörschutz etc. bzw. wer sie zur Verfügung zu stellen hat und wer die Kosten hierfür trägt.

Neben dem kollektivrechtlichen Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrats muss auch auf den individualrechtlichen Anspruch der einzelnen Arbeitnehmer nach § 81 Abs. 1 BetrVG hingewiesen werden. Hiernach sind Arbeitnehmer über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie

ausgesetzt sind sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren aufzuklären und über die nach § 10 Abs. 2 des ArbSchG getroffenen Maßnahmen zu belehren.

Hier kann man in einem Musterschreiben des Betriebsrats an die Firmenleitung fordern, dass neu eingestellte/eingesetzte Arbeitnehmer, aber auch Fremdarbeitnehmer entsprechend § 12 des ArbSchG, §§ 20,21 der Gefahrstoffverordnung, der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft zu belehren sind, wobei Belehrung im Sinne des Gesetzes "eine besonders intensive und ausführliche Form der Unterrichtung" sein muss.

Ein allgemein gehaltenes Hinweisschreiben an die Firmenleitung könnte so oder ähnlich lauten:

*" Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzubestimmen sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften. In der Abteilung X arbeiten betriebsfremde Arbeitnehmer, die von der Firmenleitung/der Arbeitssicherheitsfachkraft nach § 5 ASiG nicht über Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften belehrt wurden. Neben dem kollektivrechtlichen Anspruch des Betriebsrats haben diese Arbeitnehmer auch einen individualrechtlichen Anspruch gemäß § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Der Betriebsrat fordert daher die Firmenleitung auf, diese Arbeitnehmer unverzüglich über alle Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und der Gewährleistung von Arbeitssicherheit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zu belehren. Der Betriebsrat ist nach Durchführung dieser Maßnahme über die Erledigung zu informieren."*

Sollte ein konkreter Verstoß gegen Arbeitssicherheit oder Unfallverhütung festgestellt werden, könnte ein Schreiben an die Firmenleitung wie folgt lauten:

*"Der Betriebsrat hat festgestellt, dass folgende Arbeitssicherheits- bzw. Unfallverhütungsvorschriften missachtet wurden: .....*

*.....*

*Die Firmenleitung wird daher aufgefordert, diesen Missstand unverzüglich zu beheben. Dem Betriebsrat ist binnen drei Tagen mitzuteilen, welche Maßnahmen konkret getroffen wurden, damit die Arbeitssicherheit und die Unfallverhütung wieder gesetzeskonform hergestellt sind."*

→ Siehe Anlage *Musterschreiben 5 – Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften*, Seite 31

## Beschwerderecht von Arbeitnehmern

---

Gem. § 84 Abs. 1 BetrVG kann sich jeder Arbeitnehmer (also auch ein Betriebsratsmitglied) beim Arbeitgeber oder beim Betriebsrat beschweren, wenn er sich benachteiligt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Dies kann aus den unterschiedlichsten Gründen der Fall sein und muss nicht zwangsläufig mit einem Mitbestimmungsparagrafen des BetrVG im Zusammenhang stehen.

Nur beispielhaft haben wir in unserem Musterschreiben einen Fall der Arbeitssicherheit aus dem Arbeitsbereich Gleisbau und Sicherungspos-ten gewählt. Hier beschwert sich ein Mitarbeiter über eine Gefährdung aufgrund mangelhafter Sprachkenntnisse eines eingesetzten fremden Mitarbeiters.

Da das Beschwerderecht sich immer auf einen konkreten Fall beziehen muss, haben wir das oben genannte Beispiel gewählt. Sollte das Beispiel (siehe Musterbrief) bei euch nicht anwendbar sein, bitten wir euch mit uns in Verbindung zu treten, damit wir aufgrund eurer betrieblichen Besonderheiten ein Schreiben entwerfen, das euren konkreten Fall wiedergibt.

Hält der Arbeitgeber eine vom Betriebsrat für begründet erachtete Beschwerde für begründet, so muss er unverzüglich Abhilfe schaffen.

Hält der Arbeitgeber eine vom Betriebsrat für begründet erachtete Beschwerde nicht für begründet, so kann der Betriebsrat zur Frage der Begründetheit der Beschwerde die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle ist nur anzurufen, wenn der Beschwerdegegenstand kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ist. So kann sich zwar ein Arbeitnehmer wegen einer Abmahnung beim Betriebsrat beschweren – kann diese aber nicht im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens lösen lassen, sondern muss dies in einem individualrechtlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen.

Hierzu muss er die nachfolgenden Punkte auf die Tagesordnung seiner nächsten Sitzung nehmen:

- 1. Anrufen der Einigungsstelle zur Feststellung der Begründetheit der Beschwerde vom .....**
- 2. Festlegung der Anzahl der Beisitzer der Einigungsstelle**
- 3. namentliche Benennung der Mitglieder der Einigungsstelle der Betriebsratsseite**
- 4. Vorschlag der Person des Vorsitzenden der Einigungsstelle**
- 5. Kostentragungspflicht durch den Arbeitgeber**

Bzgl. der von euch zu benennenden Mitglieder der Einigungsstelle sowie der Person des Vorsitzenden bitten wir euch mit uns in Verbindung zu treten, damit wir euch geeignete Personen vorschlagen können.



Die vorgenannte Einigungsstelle hat lediglich zu prüfen, ob die Beschwerde gerechtfertigt ist oder nicht. Sie wird sich zum Beschwerdeinhalt nicht äußern. Ggf. ergibt sich aus dem Beschwerdeinhalt ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand, der dann selbst ggf. in einem weiteren Einigungsstellenverfahren zu behandeln ist. Abschließend bleibt noch zu erwähnen, dass der Betriebsrat nicht verpflichtet ist, den Namen des Arbeitnehmers, der sich bei ihm beschwert hat, dem Arbeitgeber zu nennen.

Sollten die Beispiele in den Musterbriefen nicht anwendbar sein, besteht die Möglichkeit, sich mit uns in Verbindung zu setzen, damit wir aufgrund der betrieblichen Besonderheiten ein Schreiben entwerfen, das den konkreten Fall wiedergibt. Die Musterbriefe decken eine Vielzahl möglicher Fallkonstellationen ab. Natürlich können sich aus besonderen örtlichen Gegebenheiten notwendige Abweichungen in den Formulierungen ergeben. Sollte das der Fall, bieten wir eine Kontaktaufnahme an:

RA Ansgar Dittmar,  
BERNZEN SONNTAG Rechtsanwälte  
Zeil 65  
60313 Frankfurt am Main  
Tel. 069 2097378-0  
Fax. 069 2097378-10  
dittmar@msbh.de

Hier können dann auch konkrete Fragestellungen in die Musterschreiben eingearbeitet werden.

## Musterschreiben 1 – Einsatz von Leiharbeitnehmern

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### **Rechtswidriger Einsatz von Leiharbeitnehmer**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Überraschung musste der Betriebsrat feststellen, dass Sie in der Abteilung ..... am ..... Leiharbeitnehmer eingesetzt haben. Entgegen der insoweit eindeutigen Bestimmungen des § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG i.V.m. § 99 Abs. 1 BetrVG wurden wir nicht beteiligt. Da der Einsatz der Leiharbeitnehmer somit rechtswidrig ist, fordern wir Sie hiermit auf, die Leiharbeitnehmer bis spätestens (Datum) ..... 8.00 Uhr aus dem Betrieb abzuführen.

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit weisen wir darauf hin, dass wir bis zum oben genannten Zeitpunkt die Einleitung einer arbeitsgerichtlichen Unterlassungsklage mit dem Antrag auf Festsetzen eines Zwangsgeldes gem. § 101 BetrVG aussetzen.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

## Musterschreiben 2 – Einsatz von Leiharbeitnehmern

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### **Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmer**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Befremden musste der Betriebsrat feststellen, dass in der Abteilung ..... betriebsfremde Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ob es sich bei den betroffenen Arbeitnehmern um Leiharbeiter oder um Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens handelt und für welche Aufgabenbereiche und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden, konnten wir nicht feststellen.

Vorsorglich beantragen wir unser Mitbestimmungsrecht gem. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG i.V.m.

§ 99 Abs. 1 BetrVG und weisen darauf hin, dass ein Einsatz von Leiharbeitnehmern ohne Zustimmung des Betriebsrates rechtswidrig ist.

Sollte es sich um Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens handeln, so fordern wir Sie auf, den Namen dieses Unternehmens und dessen ladungsfähige Adresse mitzuteilen. Darüber hinaus fordern wir Sie auf uns mitzuteilen, für welchen Aufgabenbereich und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden sollen.

In Anbetracht der Dringlichkeit der Angelegenheit erwarten wir Ihre Antwort bzw. die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens gem. § 99 Abs. 1 BetrVG bis zum .....

Sollte bis zu diesem Datum keine Antwort von Ihnen eingegangen sein, werden wir uns anwaltlich über die Einleitung eines einstweiligen Verfügungsverfahrens mit Androhung eines Zwangsgeldes beraten lassen. Die hierdurch entstehenden Kosten müssten gem. § 40 Abs. 1 BetrVG (so auch BAG NZA 06,109) von Ihnen getragen werden.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

## Musterschreiben 3 – rechtswidriger Einsatz eines Scheinselbstständigen

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### Rechtswidriger Einsatz eines „Schein“-Selbstständigen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit großem Erstaunen mussten wir feststellen, dass in der Abteilung .....  
ein betriebsfremder Arbeitnehmer eingesetzt wird, der nach eigenem Bekunden  
„Selbstständiger“ ist.

Da der Beschäftigte allerdings seine Arbeitsanweisungen von unserem Vorgesetzten erhält und auch seine Dienstzeit denen unserer Mitarbeiter entspricht, kann er nach der geltenden Rechtsprechung kein Selbstständiger sein, sondern ist vielmehr als Scheinselbstständiger anzusehen.

Bei Beschäftigung dieses Mitarbeiters besteht somit ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Wir fordern Sie hiermit auf, bis zum .....  
(Datum) 8.00 Uhr den Beschäftigten aus dem Betrieb abziehen.

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit weisen wir darauf hin, dass wir bis zum oben genannten Zeitpunkt die Einleitung einer arbeitsgerichtlichen Unterlassungsklage mit dem Antrag auf Festsetzen eines Zwangsgeldes gem. § 101 BetrVG aussetzen.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

## Musterschreiben 4 – Personalplanung

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### **Personalplanung für unseren Wahlbetrieb**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in seiner Sitzung am ..... hat der Betriebsrat beschlossen, Sie durch einen Vorschlag zur Personalplanung zu unterstützen. Dieses Recht ist in § 92 Abs. 2 BetrVG verankert.

Um Sie tatkräftig unterstützen zu können, benötigen wir allerdings eine umfassende Unterrichtung über den derzeitigen und zukünftigen Personalbedarf anhand von aussagekräftigen Unterlagen, wie Stellenbeschreibungen, Stellenpläne und Unterlagen über den Personalbestand, Fluktuation und Altersaufbau.

Wir bitten Sie darüber hinaus uns mitzuteilen, welche Planungen Sie bereits im Hinblick auf den zukünftigen Personalbedarf getroffen haben und wie sich diese Planungen auf die Stammbesellschaft auswirken.

Für eine zeitnahe Übersendung der erbetenen Unterlagen wären wir dankbar.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

## Musterschreiben 5 – Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### **Arbeitssicherheit- und Unfallverhütungsvorschriften**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzubestimmen. Hierzu gehört auch der Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften.

Wie wir feststellen mussten, arbeiten in der Abteilung ..... betriebsfremde Arbeitnehmer, die weder von Ihnen noch von der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 5 ASiG über Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften belehrt wurden. Neben unserem kollektivrechtlichen Anspruch haben die oben genannten Arbeitnehmer auch einen individualrechtlichen Anspruch gem. § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, so dass wir Sie hiermit auffordern, die oben genannten Arbeitnehmer unverzüglich über alle Vorschriften zur Verhütung von Unfällen oder der Gewährleistung von Arbeitssicherheit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zu belehren.

Wir bitten Sie, uns unmittelbar nach Durchführung dieser Maßnahme über deren Erledigung zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

## Musterschreiben 6 – Beschwerde eines Arbeitnehmers unseres Betriebes

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

Datum:

Anschrift  
Arbeitgeber

### **Beschwerde eines Arbeitnehmers unseres Betriebes**

Sehr geehrte Damen und Herren,

dem Betriebsrat wurde eine Beschwerde eines unserer Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Gefährdung seiner Gesundheit gemäß § 85 Abs.1 BetrVG zugeleitet.

Die Beschwerde richtet sich gegen die unzureichenden Deutschkenntnisse der von der Firma .....

beschäftigten Arbeitnehmer die bei uns als Sicherungsposten eingesetzt werden. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass diejenigen, die zu seiner Sicherheit aufpassen sollen solange er sich im Gleisbereich aufhält, mindestens so gut deutsch sprechen können müssen, dass eine Kommunikation mit ihm überhaupt möglich ist.

Nach Auffassung des Beschwerdeführers (dies wurde zwischen zeitlich auch von uns überprüft) ist das bei den Arbeitnehmern der eingesetzten Fremdfirma nicht gegeben.

In seiner Sitzung am ..... hat der Betriebsrat die Beschwerde gemäß § 85 Abs. 1. BetrVG behandelt und ist nach Abwägung aller zu berücksichtigenden Punkte zur Auffassung gelangt, dass die Beschwerde gerechtfertigt ist. Insbesondere die gefahrgeneigte Tätigkeit im Gleisbereich erfordert es, dass die Sicherheit unserer Arbeitnehmer unbedingt sichergestellt wird. Immer wieder ist aus Unfallberichten - auch mit Todesfolge- zu entnehmen, dass mangelnde Kommunikation eine der Hauptursachen für den Unfall war.



Aus diesem Grunde fordern wir den sofortigen Abzug aller Beschäftigten des Fremdunternehmens die nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Aus gegebenem Anlass halten wir es für erforderlich, dass die Deutschkenntnisse der eingesetzten Beschäftigten von Ihnen als Besteller und einem unserer Betriebsratsmitglieder vor Ort überprüft werden und nur die von uns überprüften Beschäftigten für die Aufgabe als Sicherungspersonal eingesetzt werden dürfen.

Gemäß § 85 Abs. 3 BetrVG haben sie den Betriebsrat unverzüglich über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. In Anbetracht der akuten Unfallgefährdung und im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gehen wir davon aus, dass sie sofort den Einsatz dieser Beschäftigten unterbinden.

Mit freundlichen Grüßen  
für den Betriebsrat

.....  
(Vorsitzender)

# Beitritts-/Übertrittserklärung

Mit Wirkung vom  erkläre ich hiermit meinen Beitritt / Übertritt zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der EVG an.

Der Beitrag beträgt 1,0 Prozent vom Bruttoeinkommen. Für Rentner/-innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamte ohne Arbeitseinkommen und Arbeitslose/Erwerbslose 0,7 Prozent. Nachwuchskräfte zahlen von ihrem Einkommen 0,5 Prozent. Gewünscht wird die Beitragszahlung im Lastschriftinzug.

Für die Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Betrag in Höhe von 0,1 Prozent vom satzungsgemäßen Bruttoeinkommen erhoben. Für Nachwuchskräfte, arbeits- sowie erwerbslose Mitglieder und Mitglieder mit Mindestbeitrag ist die Familien-Rechtsschutzversicherung im Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 enthalten.

Ich verzichte auf den Privat-/Familien- und Wohnungs-Rechtsschutz nach § 11 der EVG-Satzung.

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses elektronisch verarbeitet, genutzt und ggf. an Dritte (z.B. zum Zeitungsversand, für die Vermittlung von Versicherungsleistungen etc) weitergegeben werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

## PERSÖNLICHE ANGABEN

HERR  FRAU

NAME / VORNAME

STRASSE / HAUSNUMMER

PLZ / WOHNORT

TELEFONNUMMER (FREIWILLIGE ANGABE)

E-MAIL (FREIWILLIGE ANGABE)

GEBURTSTAG

STAATSANGEHÖRIGKEIT

## BERUFLICHE ANGABEN

ARBEITGEBER

BETRIEB / DIENSTSTELLE

BESCHÄFTIGUNGSBEGINN

AUSBILDUNGSENDE

Dienstbez./Tätigkeit

ARBEITNEHMER  BEAMTE  RUHESTANDSBEAMTE  
 RENTNER  AUSZUBILDENDE  DUAL-STUDIENDE\*

ÜBERTRITT VON:

MITGLIED SEIT:

## EINGRUPPIERUNG (BITTE UNBEDINGT ANGEBEN):

ENTGELT-/TARIFGRUPPE:

TARIFSTUFE: STD./WOCHE

ERSTUFUNGSDATUM:

DI-Z (EHEM. ZÜ / PENFZ) ZÜG / ZÜL

VOLLZEIT  TEILZEIT:  %

MONATLICHES BRUTTOEINKOMMEN: EURO

## NUR FÜR BEAMTE / ANGESTELLTE (BEV)

BESOLDUNGSGR:

VERGÜTUNGSGR:

LEDIG (ohne Familienzuschlag)  VERHEIRATET

UNTERSCHRIFT VORNAME UND NAME VORNAME

NAME (WERBERIN) / MITGLIEDS-NR.

## SEPA-LASTSCHRIFTMANDAT:

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE87EVG00000123242

Mandatsreferenz: Wird separat mitgeteilt

Ich ermächtige die EVG, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der EVG auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Mit einer Ankündigungsfrist von einem Tag vor Abbuchungstermin bin ich einverstanden. Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

IBAN

DE

BIC

KREDITINSTITUT

## ZUM MITGLIED ABWEICHENDER KONTINHABER:

NAME / VORNAME (KONTINHABER)

STRASSE / HAUSNUMMER

PLZ / WOHNORT

DATUM, ORT UND UNTERSCHRIFT (VORNAME UND NAME):

## PER FAX ODER PER POST AN:

EVG ZENTRALE BERLIN – ZENTRALER MITGLIEDERSERVICE

Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

Tel. 030 424390-46 – Fax 030 424390-41

mitgliederservice@evg-online.org – www.evg-online.org

# BEITRITTSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre/n ich/wir mit Wirkung vom \_\_\_\_\_ meinen/unseren Beitritt als Mitglied zu mobifair - Verein fairer Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. . Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung des Vereins mobifair - Verein fairer Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. an. Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses elektronisch verarbeitet, genutzt und ggf. an Dritte weitergegeben werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

Name, Vorname, Firma/Institution:

Straße und Hausnummer/Postfach:

Postleitzahl und Ort:

Telefon/ Fax / E-Mail:

Geburtsdatum:

<b>Jährlicher Mindestbeitrag (Verbände/Institutionen/Betriebe)</b> (geht auf Rechnung)	<b>240,00 €</b>
---	-----------------

Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung	€
--	---

<b>Jährlicher Mindestbeitrag für Einzelmitgliedschaft</b>	<b>24,00 €</b>
---	----------------

Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung	€
--	---



Hiermit ermächtige(n) ich/wir den Verein mobifair, den Jahresbeitrag jeweils im ersten Quartal eines jeden Jahres bis auf Widerruf von folgendem Konto einzuziehen.

Institut:

IBAN:

BIC:

Ort / Datum:

Unterschrift / Stempel:

**IHRE „110“  
BEI LOHN- UND  
SOZIALDUMPING**

**0800-MOBIFAIR**

1 **oo**

2 **ABC**

3 **DEF**

4 **GHI**

5 **JKL**

6 **MNO**

7 **PQR**

8 **STU**

9 **VWX**

\*

0 **+**

#



**mobifair**  
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.



11:55

## **SCHON GEHÖRT ODER GESEHEN?**

- Überlange Arbeitszeiten, keine Pausen
- Fehlende Qualifizierungen
- Fehlende technische Vorbereitungen
- Manipulierte Fahrerkarten
- Gefälschte Schichtausweise

## **JA? MELDEN UND ANRUFEN:**

Faire Arbeit schützen – Ausbeutung bestrafen!

Die kostenfreie Hotline bei Lohn- und Sozialdumping im Verkehrsbereich:

**0800-MOBIFAIR**  
Einfach „mobifair“ im Ziffernfeld eingeben.

**0800-66243247**

**mobifair**  
für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V.