

Dokumentiert: Betriebsräte und Zeitarbeitnehmer

Die aktuelle Entwicklung am Arbeitsmarkt zeigt, daß etwa die Hälfte der neu geschaffenen Arbeitsplätze im Bereich der Zeitarbeit entstanden ist. Zeitarbeit darf sich jedoch nicht zur Billigkonkurrenz in den Einsatzbetrieben entwickeln. Deshalb muß die betriebliche Interessenvertretung darauf Einfluß nehmen, in welchem Umfang Zeitarbeitsbeschäftigte eingesetzt werden und welche Tarifverträge für die Zeitarbeitsbeschäftigten zur Anwendung kommen sollen.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates des Einsatzbetriebes:

- Der Betriebsrat muß vom Arbeitgeber vor dem Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten über die Personalplanung unterrichtet werden, und Arbeitgeber und Betriebsrat müssen darüber beraten (Paragraph 92 Betriebsverfassungsgesetz)
- Der Betriebsrat sollte mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen, die den Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten regelt. Hierin sollte festgelegt werden, daß nur Zeitarbeitsunternehmen, die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft oder einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft anwenden, Aufträge erhalten. In der Betriebsvereinbarung sollte die Anzahl der Zeitarbeitsbeschäftigten begrenzt werden
- Sind Arbeitsplätze zu besetzen, kann der Betriebsrat eine innerbetriebliche Ausschreibung dieser Arbeitsplätze verlangen (Paragraph Betriebsverfassungsgesetz bzw. Paragraph 75 Absatz 3 Nr.14 Bundespersonalvertretungsgesetz)
- Der Betriebsrat ist nach Paragraph 14 Absatz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Verbindung mit Paragraph 99 Betriebsverfassungsgesetz bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Zeitarbeitsbeschäftigten zu beteiligen. Der Betriebsrat hat dabei ein Recht auf Einsicht in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (unter anderem bezogen auf Tätigkeit, Entgelt, Arbeitszeit, Einsatzzeitraum). (...)(Quelle: DGB, Januar 2007)

<https://www.jungewelt.de/artikel/80259.dokumentiert-betriebsraete-und-zeitarbeitnehmer.html>