

V. Fazit

Nach aktueller Rechtslage ist der Arbeitgeber in einer relativ schwachen Position. Wenn er wegen der besonderen Bedeutung einer Betriebsversammlung mit einem professionell kompetenten Team sprechen und Stellungnahmen zu den aufgeworfenen Fragen und Diskussionspunkten abgeben möchte, ist anzuraten, bereits im Vorfeld mit dem Betriebsrat (oder den sonstigen Einladenden) die Teilnahme des Arbeitgeberteams abzustimmen. Sofern es darüber Meinungsverschiedenheiten gibt, ist die Frage – notfalls im Weg einstweiligen Rechtsschutzes – im Vorfeld zu klären.

Auch dem Betriebsrat muss bewusst sein, dass er eine Meinungsäußerung des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft

nicht verhindern kann. Er sollte sie in der von ihm veranstalteten Betriebsversammlung zulassen. Sofern der Betriebsrat dem Arbeitgeber selbst, Gästen, der Personalleitung oder weiteren leitenden Angestellten die Teilnahme untersagt, ist dem Arbeitgeber der Versuch unbenommen, das Stimmungsbild durch Aushänge, Rundmails oder selbst einberufene Versammlungen zu seinen Gunsten zu beeinflussen.

Von Arbeitgebern werden Betriebsversammlungen häufig stiefmütterlich und als lästiges Übel betrachtet. Dort entzündeten sich aber oft lange schwelende Streitigkeiten. Betriebsversammlungen sollten daher auch als effektive Chance gesehen werden, den häufig bemängelten Kommunikationsfluss zu verbessern, ohne Unternehmensberater bemühen zu müssen.

Buchbesprechung

Burkhard Boemke/Mark Lembke (Hrsg.), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar, 3. Aufl. 2013, 1133 Seiten, 109 €, R&W Fachmedien Recht und Wirtschaft, ISBN 978-3-8005-3264-3

Das AÜG ist ein gesetzgeberisches Phänomen. Als sich vor einem guten Jahrzehnt die Wirtschaftsdaten stetig verschlechterten, wurde es im Rahmen der Hartz-Reformen von der rot-grünen Koalition rundum erneuert. Damals, Ende 2002, lag die Arbeitslosenzahl über 4 Millionen, und sie sollte sich bis 2005 noch auf mehr als 5 Millionen steigern. Mit dem Mut der Verzweiflung liberalisierte man die Leiharbeit, vor allem durch Zulassung tarifvertraglicher Unterschreitung von »equal pay«. Viele Arbeitgeber nutzten dies unter Einsatz von Tarifverträgen der CGZP, auch des DGB. Anfangs wurde die damit verbundene Schlechterstellung vieler Leiharbeitnehmer politisch noch toleriert, und die Aufsichtsbehörden achteten strikt auf die Einhaltung auch von CGZP-Regelungen. Nachdem die Arbeitslosenzahlen sanken und sich die Aufmerksamkeit der miesen Lage vieler Leiharbeitnehmer zuwandte, begann die Rechtsprechung eine Art Teilrücknahme der AÜG-Reform, bei der vieles von demjenigen beseitigt wurde, was bis dahin noch für rechtens gehalten worden war. Mit einer Neuinterpretation des Tarifvertragsrechts wurde der CGZP die Tariffähigkeit abgesprochen, und zwar – wie später klargestellt werden sollte – rückwirkend. Die Leiharbeitnehmer, die man kollektiv-arbeitsrechtlich bis dahin stets dem Verleihbetrieb zugerechnet hatte, wurden nun bei der Anwendung von Schwellenwertregelungen (teilweise, nicht immer) dem Entleihbetrieb zugewiesen, und schlussendlich wurde dem Betriebsrat noch über die betreffende Gesetzesregelung hinaus ein Mitbestimmungsrecht gegen überlangen Leiharbeitnehmereinsatz zugesprochen. Mit alledem hatte man

angesichts der bis dahin bestehenden Rechtsprechung und der Gesetzeswortlaute nicht so ganz rechnen können. In mehreren Änderungen, welche nur in Teilen der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie dienten, wurden von der schwarz-gelben Koalition manche Aspekte neu geregelt wie etwa die Vorschriften zu verordnungsrechtlich festzusetzenden Lohnuntergrenzen oder die Schlecker-inspirierte »Drehtürklausel«. Diese Gemengelage zwischen schnell geschriebenem Gesetz (Hartz-Reform), sich wenig darum scherer Rechtsprechung (BAG) und später eher halbherzig (re)agierendem Gesetzgeber (schwarz-gelb) brachte – vor allem – Desorientierung. In diesem Durcheinander ist es deshalb besonders verdienstvoll, wenn Juristen dennoch versuchen, Licht ins Dunkel und Ordnung ins Schlamassel zu bringen. Das ist den Autoren *Boemke, Lembke* und *Marseaut* gelungen. Der über tausend Seiten schwere Kommentar berücksichtigt die bis Ende April 2013 publizierte Rechtsprechung (womit nicht die lediglich in Pressemitteilungen bekannten Entscheidungen erfasst sind). Damit ist es die umfassendste und aktuellste Dokumentation des Geschehens. Die Autoren arbeiten nicht nur die höchstrichterliche, sondern in großem Maß auch die Instanzrechtsprechung auf. So wird beispielsweise bereits die Problematik der fehlenden medsonet-Tariffähigkeit (vgl. BAG vom 11.06.2013, 1 ABR 33/12) besprochen (§ 9 Rn. 289, 362). Dass das BAG kurzerhand unter ausdrücklicher Aufgabe der eigenen Rechtsprechung anfangen würde, Leiharbeitnehmer auch im Betriebsverfassungsrecht voll zu zählen (BAG vom 13.03.2013, 7 ABR 69/11), konnte nicht vorausgesehen werden, allerdings findet sich auch dazu ein deutlicher und überzeugender Standpunkt im Buch (§ 14 Rn. 11 ff.). Der Kommentar behandelt alle einschlägigen Rechtsfragen, er ist verständlich, aktuell und umfassend.

Professor Dr. Richard Giesen