

Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Leiharbeit Handlungsschritte und Regelungsmöglichkeiten

September 2019

Handlungsschritte zur Erstellung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

1. Bestandsaufnahme: Leiharbeit im Betrieb

- Leiharbeit im Verhältnis zu Stammbeschäftigten (relativ, absolut)
- Wie lange dauern die Einsätze?
- Wird Leiharbeit in strategisch wichtigen Bereichen eingesetzt?
- Führt Leiharbeit zu einem Abfluss von Kernkompetenzen?
- Welche Fremdfirmen gibt es am Standort? Wer sind die Ansprechpartner/innen?
- Haben die Fremdfirmen Betriebsräte? Gibt es mit ihnen einen regelmäßigen Austausch?
 - z.B. zu Arbeitsschutz, Entgeltansprüchen, Eingruppierung
- Wer betreut die Leiharbeiter/innen?
- Liegen dem Betriebs-/Personalrat die Arbeitnehmerüberlassungsverträge vor?
- Wenn nein, wer besorgt sie? _____ Bis wann? _____
- Werden die Arbeitsplätze der Leiharbeiterkräfte bei Betriebsrundgängen kontrolliert?
 - Passen ausgeübte Tätigkeiten zu den Angaben im Arbeitnehmerüberlassung?

2. Auswirkungen des Leiharbeitseinsatzes

- Interviews führen mit Fremd- und Stammbeschäftigten aus den betroffenen Abteilungen
- Handlungsbedarfe identifizieren beim Einsatz von Leiharbeit für
 - Stammbeschäftigte
 - Leiharbeiterkräfte

	nur positiv 👍👍	eher positiv 👍	ausgeglichen 0	eher negativ 👎	nur negativ 👎👎
Arbeitsorganisation					
Entgelt					
Beschäftigungssicherung					
Kontakte und Sozialsystem					
Qualifizierung					
Mitarbeiterführung					
Arbeitsbelastung					
Arbeitsschutz					
Einflussnahme durch Betriebs/Personalrat					
Wirtschaftlichkeit für den Betrieb					

3. Entwicklung der Ziele des Betriebs-/Personalrats

- Ziele definieren: Was soll geregelt werden?
 - z.B. Bereiche definieren, die nicht nach außen vergeben werden sollen
- Maßnahmen entwickeln, um Risiken zu minimieren und Beschäftigung zu fördern

4. Betriebs-/Dienstvereinbarung erstellen

- Textbausteine formulieren
- Musterbetriebsvereinbarungen nutzen

5. Verhandlungsvorbereitung

- Einigkeit im Gremium herstellen
- Verantwortliche benennen
- für Verhandlungsführung schulen
- Verhandlungsspielraum und alternative Vorschläge definieren

Mögliche Regelungen in Betriebs-/Dienstvereinbarungen

Definition der Situation, wann Leiharbeit zulässig ist

- Einsatzvorbehalt: zunächst Ausschöpfung innerbetrieblicher Alternativen
 - z.B. Versetzung aus Überhangbereichen, Flexzeitkonten
- „zulässig, wenn XXX“ (z.B. Auftragsspitzen, erhöhter Krankenstand, Ferienzeiten)
- Zustimmungsverweigerungsgründe für Betriebs-/Personalrat

Begrenzung der Zahl der Leiharbeitskräfte

- Quoten / absolute Höchstgrenzen (ggf. nach Standorten oder Abteilungen)

Begrenzung der Arbeitsstunden / absolute Obergrenzen

- „darf XY nicht überschreiten“
- Erhöhung nur in bestimmten Situation und nur mit Zustimmung des Gremiums
- Abbauplan: „wird in einem Monat die Zahl X von Leiharbeitskräften und/oder von befristet Beschäftigten überschritten, müssen im Folgemonat konkrete Maßnahmen XY zur Begrenzung der Zahl X durchgeführt werden“

Begrenzung der Dauer des Einsatzes

- z.B. nach Einsatzbereich oder Qualifikation (Angelernte / Facharbeiter)
- ggf. Übernahmepflicht nach X Monaten

Auswahl des Verleihers

- nur tarifgebundene Verleiher (DGB-Tarif)
- Betriebsrat vorhanden

Rechte der Leiharbeitskräfte

- Teilhabe an Gemeinschaftseinrichtungen / -diensten
- Zugriff auf freie Stellen und Ausbildungsplätze

Vergütung

- betriebsbezogene Equal Pay-Regelungen
 - zusätzliche Vergütung durch Entleihbetrieb,
z.B. Einarbeitungsentgelte, Prämien, Schichtzulagen, Urlaubsgeld

Arbeitsschutz

- Arbeitsschutzvereinbarung: Kompetenzen und Verantwortlichkeiten klären
- betriebliche Einweisungen (Ablauf, Inhalt, Verantwortlichkeiten)
- Zugang zu arbeitsmedizinischen Leistungen
- Bereitstellen von Schutzkleidung (durch Entleiher)

Arbeitszeit / Arbeitszeitkonten

- Anwendung von betrieblichen Arbeitszeitregelungen auch auf die Leiharbeitskräfte
- Abbau von Arbeitszeitkonten bei Freischichten

Übernahme

- betriebliche Dimension
 - Übernahme bei Überschreiten der Höchstzahl X an Leiharbeitskräften
 - Neueinstellung im Umfang X bei Quote X bzw. absoluter Zahl X
- individuelle Dimension
 - befristete / unbefristete Übernahme nach X Monaten
 - Leiharbeitskräfte haben Vorrang gegenüber externen Bewerbern
 - Anrechnung von Beschäftigungszeiten als Leiharbeitskraft bei Festeinstellung
 - Umwandlung in einen Stammarbeitsplatz nach bestimmter Dauer

Schutz von Azubis / (vorübergehend) Leistungsgeminderten

- (befristete) Übernahme der eigenen Azubis vorrangig gegenüber Fremdvergabe
- „Soweit bei gesundheitlichen oder altersbedingten Einschränkungen eines Stammarbeitnehmers ein anderer zu besetzender und geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, darf dieser nicht mit einem LAN besetzt werden.“

Schutz der Stammelegschaft vor (betriebsbedingter) Kündigung und Kurzarbeit

- einfaches Verbot (betriebsbedingter) Kündigungen bei Einsatz von Leiharbeitskräften
- „Drehtüreffekt“ (Wiedereinstellung als Leiharbeitskraft) vermeiden

Sanktionen bei Verstößen

- Entleiher missachtet Regeln: gerichtliches Unterlassungsverfahren
- Verleiher missachtet Regeln: Arbeitnehmerüberlassungsverträge kündigen

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren & -instrumente

- Einsatz bedarf der ausführlichen Begründung in jedem Einzelfall (Musterablauf definieren)
- Kosten des Einsatzes sind aufzuschlüsseln und den Kosten gegenüberzustellen, die bei Erledigung durch die Stammbesellschaft entstehen.
- Leiharbeitskraft als Bestandteil der Personalplanung
- es wird regelmäßig ein Fremdleistungsplan vorgestellt
- Betriebs-/Personalrat muss jeder Einstellung im Voraus zustimmen
 - praktikable Lösung finden bei hoher Fluktuation
- laufende Information des Betriebs- / Personalrats unabdingbar; wöchentlich (mindestens):
 - Verleihfirma: liegt Erlaubnis zur erwerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vor?
 - Grund der Anforderung
 - Beginn und Dauer der Einstellungen
 - Anzahl / Einsatzbereiche / Schichten der Leiharbeitskräfte in der Folgewoche
 - Vor- und Nachnamen sowie Anschriften der betreffenden Leiharbeitskräfte
 - Anforderungsprofil bzgl. Qualifikation, Berufserfahrung etc.
 - Info über die Eingruppierung beim Verleiher
 - Bruttostundenlohn und sonstige Vergütung
- Verfahren definieren, wie mit Vorschlägen des Betriebsrats über Alternativen zur Ausgliederung umzugehen ist

Rückfragen und **Anfragen** zu (kostenlosen) Inhouse-Schulungen an:

Katja Köhler

Tel.: 0211 / 17 93 10 - 20 | Mobil: 0162 / 25 86 442 | katja.koehler@tbs-nrw.de

TBS NRW, Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“

www.zeitarbeit.nrw.de