

SoliSeminar.de

<http://www.soliseminar.de>

präsentiert

diese

Unterlagen

Die eigenen Interessen wahren

Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern

Leiharbeit liegt im Trend. Dabei verschweigen die Arbeitgeber oft die wahren Gründe für den Einsatz von Leiharbeitnehmern. Dies gilt vor allem dann, wenn es um den gezielten Abbau der Stammebelegschaft geht. Nellie Russner und Wolfgang Trittin zeigen auf, wie dem begegnet werden kann.

„Leiharbeit“ ist auf dem Vormarsch. Für viele Unternehmen erscheint sie als eine attraktive Möglichkeit, um bei Bedarf auch kurzfristig über zusätzliche Arbeitskräfte verfügen und die Personalkosten niedrig halten zu können.

Gravierende Folgen

Seit Anfang 2004 können Leiharbeitnehmer ohne zeitliche Beschränkungen eingesetzt werden. Das führt nicht selten dazu, dass Leiharbeitnehmer umfangreich und planmäßig Verwendung finden, um die Stammebelegschaft zu verdrängen. Auf diese Weise soll eine langfristige Reduzierung der Personalkosten erreicht sowie der gesetzliche Kündigungsschutz ausgehebelt werden.

Eine derartige Personalwirtschaft hat gravierende Konsequenzen – sowohl für die Leiharbeitnehmer als auch für die Stammebelegschaft des jeweiligen Unternehmens:

Die Leiharbeitnehmer sind gezwungen, trotz gleicher Qualifikation zu wesentlich schlechteren Bedingungen als die Stammarbeitnehmer zu arbeiten. Für die Stammebelegschaften andererseits bedeutet das, dass sie ständig unter dem

Druck stehen, bei nächster Gelegenheit gekündigt oder outgesourct zu werden.

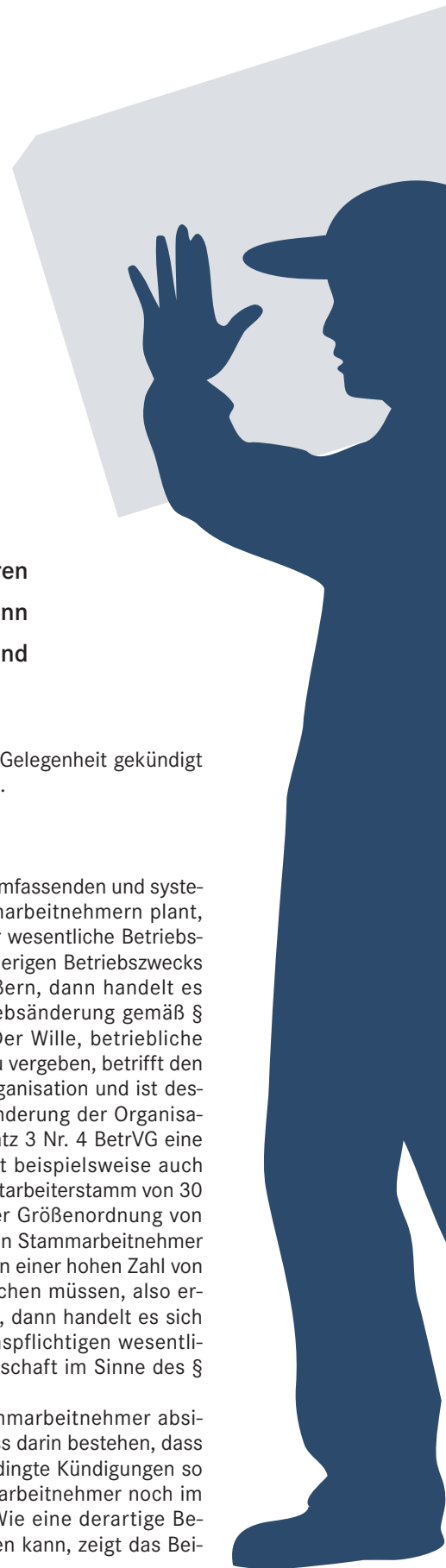
Leiharbeit regeln

Wenn der Arbeitgeber den umfassenden und systematischen Einsatz von Leiharbeitnehmern plant, um etwa einen Betrieb oder wesentliche Betriebsteile unter Aufgabe des bisherigen Betriebszwecks stillzulegen oder zu veräußern, dann handelt es sich hierbei um eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG. Der Wille, betriebliche Funktionen ganz an Dritte zu vergeben, betrifft den Kernbereich der Betriebsorganisation und ist deswegen als grundlegende Änderung der Organisation ebenfalls nach § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG eine Betriebsänderung. Dies gilt beispielsweise auch dann, wenn einem festen Mitarbeiterstamm von 30 % Leiharbeitnehmer in einer Größenordnung von 70 % gegenüberstehen. Wenn Stammarbeitnehmer eine erhöhte Fehlerquote von einer hohen Zahl von Leiharbeitnehmern ausgleichen müssen, also erhebliche Mehrarbeit leisten, dann handelt es sich hierbei um einen ausgleichspflichtigen wesentlichen Nachteil für die Belegschaft im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG.

Der Inhalt einer die Stammarbeitnehmer absichernden Vereinbarung muss darin bestehen, dass der Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen so lange ausschließt, wie Leiharbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt sind. Wie eine derartige Betriebsvereinbarung aussehen kann, zeigt das Beispiel auf der Seite 31. ■



Wolfgang Trittin und Nellie Russner sind Rechtsanwälte in Frankfurt am Main www.trittin-rechtsanwaelte.de



Dokumentiert:

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern

§ 1 Geltungsbereich

(1) Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer. Sie gilt auch für im Betrieb eingesetzte Leiharbeitnehmer.

(2) Räumlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für das Werk Nord der Süd GmbH in Müllerstadt.

(3) Betriebsänderung durch Organisationsänderung und Einsatz von Leiharbeitnehmern

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die zum 01.11.2008 in Kraft getretene Organisationsänderung, mit der das Projektmanagement des Werkes Nord in die Projektorganisation des Werkes Ost der ABC-GmbH in Meierdorf integriert wurde, sowie der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Werk Nord.

§ 2 Organisationsänderung

(1) Beteiligung Nord

Im Rahmen der zum 01.11.2008 in Kraft getretenen Organisationsänderung (gemeinsames Projektmanagement der Werke Nord und Ost) wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmer des Werkes Nord Mitsprache- und Mitentscheidungsbefugnisse im Hinblick auf die Angebots- und Auftragsphase, insbesondere in Bezug auf die Entscheidung über eine Vergabe von Aufträgen, haben.

(2) Kündigungsverbot

Die Organisationsänderung gefährdet keine Arbeitsplätze des Werkes Nord. Betriebsbedingte Kündigungen in diesem Zusammenhang sind ausgeschlossen.

§ 3 Einsatz von Leiharbeitnehmern

(1) Grundsätze

1. Im Rahmen der Einstellung von Leiharbeitnehmern wird festgelegt, welchen Bereichen die Leiharbeitnehmer zugeordnet werden; dort beschäftigte Stammarbeitnehmer werden nicht durch Leiharbeitnehmer verdrängt oder in ihrer Entwicklung behindert. Als Einsatzbereiche kommen in Betracht: Produktion, Versand, Werkstatt.

2. Leiharbeitnehmer werden unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen nur zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen eingesetzt, wenn keine geeigneten Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Soweit ein vorübergehender, erhöhter Personalbedarf durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung möglich ist, ist ein Einsatz von Leiharbeitnehmern insoweit ausgeschlossen.

3. Sollte der Einsatz von Leiharbeitnehmern über drei Monate hinausgehen, haben die Betriebsparteien vorrangig insbesondere zu prüfen, ob ein Einsatz mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht effektiver ist.

4. Der Arbeitgeber erstellt eine Planung über den Bedarf an Leiharbeitnehmern, aus der hervorgeht, in welchem Umfang und welchen Bereichen der Einsatz von Leiharbeitnehmern benötigt wird. Der Betriebsrat kann Vorschläge unterbreiten, die bei der Planung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern zu berücksichtigen sind.

(2) Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen von Stammarbeitnehmern durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern sind ausgeschlossen. Vor einer betriebsbedingten Kündigung von Stammarbeitnehmern sind die mit den Verleihern abgeschlossenen Verträge aufzulösen.

(3) Begrenzung der Leiharbeit

Die Anzahl der Leiharbeitnehmer darf im Betrieb und den einzelnen Abteilungen maximal zehn Prozent der jeweiligen Stammbesetzung betragen.

(4) Mitbestimmung des Betriebsrats

1. Spätestens zwei Wochen vor dem beabsichtigten Einsatz von Leiharbeitnehmern hat eine Information hierüber an den Betriebsrat zu erfolgen. Notwendiger Inhalt der Information ist die Aushändigung der mit den Verleihern abgeschlossenen Verträge, deren Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung sowie einer Aufstellung, aus der sich folgende Informationen ergeben:

- Vor- und Nachnamen sowie Anschriften der betreffenden Leiharbeitnehmer,
- Einsatzbereiche der Leiharbeitnehmer,

- Vergütung der Arbeitnehmer,
- Zeitraum der Überlassung,
- Grund für die Beschäftigung.

2. Als Verleihfirmen sind ausschließlich die in der Anlage 1 aufgeführten Unternehmen zulässig. Ein Wechsel der Verleihfirmen ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich. Entsprechende Rahmenverträge sind der Betriebsvereinbarung als Anlage 2 beigelegt.

3. §§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt. Vor dem Einsatz von Leiharbeitnehmern ist insbesondere die Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG einzuholen. Das Gleiche gilt bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

4. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG werden durch diese Betriebsvereinbarung weder generell noch für bestimmte Einzelfälle ausgeschlossen.

(5) Rechte der Leiharbeitnehmer

1. Bei der Besetzung freier Stellen wird geprüft, ob Leiharbeitnehmer (bei entsprechender Eignung) ein Angebot auf Übernahme in ein Stammarbeitsverhältnis erhalten. Eingesetzte Leiharbeitnehmer sind gegenüber externen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

2. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als zwei Jahren wird der Arbeitsplatz des betreffenden Leiharbeitnehmers in einen unbefristeten Stammarbeitsplatz umgewandelt.

3. Der Höhe nach soll der den Leiharbeitnehmern vom Verleiher zu zahlende Lohn einschließlich etwaiger Zulagen und Zuschläge sowie einschließlich einer anteiligen Berücksichtigung von Einmal- und Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) dem Lohn vergleichbarer Stammarbeitnehmer entsprechen. Insbesondere zahlt der Arbeitgeber den eingesetzten Leiharbeitnehmern 50 % der Differenz ihres Bruttostundenlohns im Verhältnis zum Bruttostundenlohn vergleichbarer Stammarbeitnehmer, sofern eine Differenz vorhanden, sowie die den Stammarbeitnehmern gezahlte Spätschichtzulage.

4. Der Arbeitgeber unterrichtet die Leiharbeitnehmer insbesondere bezüglich der Tätigkeiten und Einordnung in den betrieblichen Arbeitsablauf, über Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über eventuelle Veränderungen des Arbeitsbereichs.

5. Ihre Einsatzzeiten sind Leiharbeitnehmern eine Woche vor dem beabsichtigten Einsatz schriftlich mitzuteilen.

6. Die Leiharbeitnehmer sind berechtigt, während der Arbeitszeit den Betriebsrat aufzusuchen sowie an Versammlungen und entsprechenden Teilversammlungen gemäß § 42 BetrVG teilzunehmen.

§ 4 Schlussbestimmungen

(1) Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

(2) Kündigung und Nachwirkung

Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2009, gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Im Falle ihrer Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

(3) Meinungsverschiedenheiten

Streitigkeiten aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat geregelt werden. Gelingt hierbei keine Einigung, kann von beiden Seiten die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG angerufen werden.

(4) Rechtsverbindlichkeit

Die Betriebsvereinbarung ist rechtsverbindlich. Rechte aus ihr kann jede Partei auch gerichtlich geltend machen.

(5) Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ungültig oder lückenhaft sein oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Die unwirksame oder in Widerspruch stehende Regelung ist vielmehr durch eine solche zu ersetzen, die dem Willen der Betriebsparteien am nächsten kommt. Gleiches gilt für eine eventuelle Regelungslücke.

(6) Anlagen

Die Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. ■