



ECKPUNKTE FÜR EINE BETRIEBS- VEREINBARUNG

Werkzeug

GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE

Was? Die vorliegenden Eckpunkte enthalten Formulierungsentwürfe zu folgenden Themenkomplexen:

- Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen
- Personalplanung/Fremdleistungsplanung
- Auswahlkriterien bei Fremdvergabe
- Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber
- Mitbestimmung des Betriebsrats.

Warum? Mit Hilfe von Betriebsvereinbarungsregelungen kann sichergestellt werden, dass

- Werkverträge nur für Gewerke vergeben werden, die aus Sicht aller Beteiligten sinnvoll sind,
- Werkverträge nicht zum Lohndumping missbraucht werden,
- Stammarbeitsplätze erhalten bleiben und gesichert werden,
- angemessene Arbeitsbedingungen und der Arbeitsschutz für alle auf dem Werksgelände Beschäftigten sichergestellt sind.

Das Instrument dient der Vorbereitung eines Handlungsplans zum Umgang mit Werkvertragsarbeit. Denn erst wenn der Betriebsrat genügend Informationen hat, kann er weitere, angemessene Schritte vorbereiten.

Wozu? Damit soll betrieblichen Praktiker/innen ein Instrument an die Hand gegeben werden, das

- Hilfestellung bei der Ermittlung von möglichen Regelungspunkten bietet,
- beim Erstellen einer eigenen Betriebsvereinbarung unterstützt sowie
- für diese dann auch konkrete Formulierungsmöglichkeiten aufzeigt.

Wie? Womit?

Die Eckpunkte sind dabei als Anregung zu verstehen. Sie sollten, ebenso wie die Formulierungsvorschläge unbedingt fallspezifisch angepasst werden. Auch eine Integration in bestehende Betriebsvereinbarungen ist natürlich möglich.

Wer? Für wen?

Zwar hat der Betriebsrat des Auftraggeberbetriebs (Einsatzbetrieb) neben den Unterrichtsrechten kaum betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse in Bezug auf die Arbeitnehmer des Auftragnehmerbetriebs, die im Rahmen eines Werkvertrages eingesetzt werden, jedoch kann in bestimmten Angelegenheiten die Zuständigkeit des Betriebsrats des Einsatzbetriebs abgeleitet werden.

Anwender: Betriebsräte und Personalabteilungen (Geschäftsführung/Führungskräfte) in enger Zusammenarbeit mit Sicherheitsfachkräften des Auftraggeberunternehmens.

Mitbestimmung: Das Tool baut explizit auf den durch das BetrVG vorgegebenen Möglichkeiten auf. Mit der Anwendung können gezielt Regulierungslücken geschlossen werden.

Information: Die Vorlage eignet sich auch für Betriebsräte/Personalabteilungen als überblicksartige Darstellung für relevante Themen in Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände. Die Vorlage kann darüber hinaus von Industriedienstleistern als Anregung genutzt werden, um beispielsweise eigene Standards zu aktualisieren.

Betriebsvereinbarung zu Fremdfirmeneinsatz (Dienst- und Werkverträge)

Vorbemerkung

Die Nutzung von Dienst- und Werkverträgen erfolgt seitens des Arbeitgebers häufig aus denselben Beweggründen wie dies bei Leiharbeit der Fall ist: Beschäftigungsrisiken sollen ausgelagert und Kosten reduziert werden.

Ziel des Betriebsrats sollte es daher sein, alle Formen des Fremdfirmeneinsatzes zu regulieren und auf diese Weise die Beschäftigung eigener Arbeitnehmer zu sichern bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Unternehmen beizutragen.

Gleichzeitig gilt es, auch für Fremdfirmenbeschäftigte als Betriebsrat und IG Metall sichtbar zu werden und auf diese Weise Organisationsgrad und Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen.

Eckpunkte

Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen

Fremdleistungen sind nur zulässig, wenn eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmer ausscheidet. Zu vorrangig durchzuführenden Maßnahmen zählen insbesondere die Verlängerung/Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen, die Übernahme von Leiharbeitnehmern und Auszubildenden, die Aufstockung von Teilzeitarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen.

Personalplanung/Fremdleistungsplanung

Auf Grundlage einer Bestands- und Bedarfsanalyse können Aufgaben und Bereiche festgelegt werden, für die der Einsatz betriebsfremder AN unerlässlich bzw. unproblematisch ist. Außerdem können Kernbereiche definiert werden, in denen der Einsatz von Fremdfirmen ausscheidet. Unabhängig hiervon hat der Arbeitgeber Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung und -förderung

nach Maßgabe des § 92 a BetrVG mit diesem zu beraten. Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch der Ermittlung des Berufsbildungsbedarfes nach § 96 Abs. 2 BetrVG, den Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung gemäß § 97 BetrVG und der Personalentwicklungsplanung zu. Ist die frühzeitige Mitbestimmung des BR bei der Personalplanung vollumfänglich gewährleistet, kann u.U. auf die Ausübung von Mitbestimmungsrechten im Einzelfall verzichtet werden.

Auswahlkriterien bei Fremdvergabe

- Qualität der Auftragsleistung
- Tarifbindung
- BR vorhanden, soweit BR-fähige Einheit
- Keine Fremdvergabeketten
- Gewähr für die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen

Werden ein oder mehrere der genannten Kriterien bei der Firmenauswahl nicht berücksichtigt oder finden diese in der Praxis keine Anwendung, kann der Betriebsrat die unverzügliche Auflösung der Geschäftsbeziehungen mit der jeweiligen Fremdfirma verlangen.

Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber

Dem Betriebsrat ist bis zum (Datum einfügen) eine Übersicht der Fremdfirmen, die derzeit für das Unternehmen tätig sind, nebst zugehörigen Verträgen zu übermitteln. Der Betriebsrat ist fortlaufend über beabsichtigte Vertragsänderungen, z.B. Verlängerung der Laufzeit, zu informieren. Sonstige Unterlagen, die im Zusammenhang mit Werk- und Dienstverträgen stehen (Kontrolllisten, Stundennachweise, Abnahmeprotokolle etc.) sind ebenfalls vorzulegen. Über in Zukunft geplante Fremdvergaben ist der Betriebsrat frühestmöglich, spätestens

jedoch eine Woche vor Vertragsabschluss schriftlich zu informieren. Notwendiger Bestandteil der Unterrichtung über den zukünftigen Einsatz von Fremdfirmen sind die jeweiligen Vertragsentwürfe.

Soweit Arbeiten über einzelne Abteilungen bzw. den Einkauf fremd vergeben werden, ist sicherzustellen, dass die genannten Informationen bei einer Stelle (z.B. Personalabteilung) zusammenlaufen und dem Betriebsrat Ansprechpartner zur Verfügung stehen, die in der Lage sind, die Informationspflichten des Arbeitgebers zu erfüllen.

Sämtliche Informationen sind dem Betriebsrat in geeigneter und der Bearbeitung zugänglicher Form elektronisch zu übermitteln. Die Einrichtung einer separaten Datenbank, auf die Arbeitgeber und Betriebsrat Zugriff haben, kommt ebenfalls in Betracht.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Fremdfirmeneinsätze, die mit einer Eingliederung der Fremdfirmen-AN in den Betrieb verbunden sind, sind gemäß § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

§ 87 BetrVG findet auch in Bezug auf Fremdfirmen-AN Anwendung. Sollen bislang im Betrieb erledigte Arbeiten ausgelagert und in diesem Zusammenhang Arbeitsplätze abgebaut werden, löst dies die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 111 ff. BetrVG unabhängig von den dort genannten Schwellenwerten aus.



Herausgeber

IG Metall Vorstand mit Unterstützung der bsb GmbH im Rahmen eines Forschungsprojekts
im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

E-Mail: industriennahe-dienstleistungen@igmetall.de
www.gute-arbeit-fuer-alle.de/InDI
www.igmetall.de

bsb GmbH

Eupener Straße 139
50933 Köln

E-Mail: info@bsb-seite.de
www.bsb-seite.de