

Prädikat: sinnvoll

Betriebsvereinbarungen zum Einsatz

Die Zeitarbeitsbranche boomt. Auch wenn aus Sicht der Stammbesellschaft viel gegen die Leiharbeit spricht, verhindern lässt sich diese nur selten. Daher ist es sinnvoll und hilfreich, den Einsatz von Leiharbeitnehmern mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Michael Holthaus zeigt auf, wie dies geschehen kann.

Der Einsatz von Fremdpersonal im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (so genannte Leiharbeitnehmer) nimmt stetig zu. Stammbesellschaften und Betriebsräte der Unternehmen, in denen Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, sind hierüber nicht immer glücklich. Ganz verhindern lässt sich ihr Einsatz allerdings nur selten. Deshalb gilt es für den Betriebsrat, den Fremdpersonaleinsatz zu begleiten, die Gefahren zu minimieren sowie Vorteile zu erkennen und zu nutzen.

Eine Möglichkeit dazu sind freiwillige Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeitnehmern. Mit ihnen lassen sich der Einsatz begrenzen, Missbrauchsmöglichkeiten vorbeugen, übermäßige Belastung des Stammpersonals vermeiden und Übernahmechancen für die eingesetzten Leiharbeitnehmer verbessern.

Freiwillige Betriebsvereinbarung

Eher von theoretischer Bedeutung ist, inwieweit Betriebsrat und Arbeitgeber befugt sind, zu Themen, die nicht reine soziale Angelegenheiten betreffen, verbindliche Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Da die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insoweit recht großzügig ist, dürfte eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern auf der Grundlage von § 88 BetrVG zulässig sein.

Es handelt sich dabei um eine freiwillige Betriebsvereinbarung, das heißt, der Abschluss lässt sich nicht erzwin-

gen, sondern ist nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Da eine solche Vereinbarung sowohl Vorteile für den Betriebsrat als auch für den Arbeitgeber enthält, dürfte sich eine Übereinstimmung leichter herstellen lassen, als es gewöhnlich angenommen wird. In der Praxis jedenfalls bestehen schon viele solcher Regelungswerke.

Einzelne Regelungsgegenstände

Wie jede andere Betriebsvereinbarung auch muss eine solche auf die konkreten Bedürfnisse des jeweiligen Betriebs zugeschnitten werden. Dabei gilt es, ein Augenmerk vor allem auf die folgenden Aspekte zu legen.

Geltungsbereich

Unausweichlich ist es, zu Beginn den Geltungsbereich genau zu definieren, damit klar ist, ob die Vereinbarung für das ganze Unternehmen, lediglich für einen Betrieb bzw. einzelne Betriebe oder nur für bestimmte Abteilungen gilt.

Beispielhafte Formulierung

Diese Betriebsvereinbarung regelt den Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Versandabteilung der Schnell & Gut-GmbH.

Quote/Beschränkung

Möglich und sinnvoll ist es, den Einsatz von Leiharbeitnehmern auf das notwendige Maß zu beschränken. Damit beugt man einem möglichen Miss-

und hilfreich

von Leiharbeitnehmern

brauch sowie der schleichenden Ausweitung des Fremdpersonaleinsatzes vor. Gleichzeitig bremst dies eine eventuelle Tendenz zur Reduzierung der Stammebelegschaft durch vermehrten Einsatz von Leiharbeitnehmern.

Grundsätzlich ist der Fremdpersonaleinsatz bei kurzfristigen Auftragsspitzen sowie unsicherer Auftragslage sinnvoll. Ebenso kann der Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Erprobung einer späteren Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis Sinn machen.

Auch der Arbeitgeber wird nicht übersehen, dass auf Dauer festes Personal, welches sich in einem gewissen Grad mit dem Unternehmen identifiziert und für dieses Verantwortung spürt, besser ist. Für ihn hat die Vereinbarung einer Quote den Vorteil, dass er sich in deren Grenzen der erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG sicher sein kann und zeitraubende Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG und/oder § 100 BetrVG, die einen kurzfristig notwendigen Fremdpersonaleinsatz fast unmöglich machen können, vermeidet.

Wenngleich die Zustimmung nach § 99 BetrVG nicht pauschal im Voraus unwiderruflich erteilt werden kann, so kann diese doch vom Betriebsrat in Aussicht gestellt werden. Im Rahmen von § 2 Abs. 1 BetrVG wird sich dieser an eine solche Quasi-Zustimmung hal-

ten (müssen). Andererseits würde ein Überschreiten der Quote durch den Arbeitgeber einen Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung beinhalten und den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG zu einer Verweigerung der notwendigen Zustimmung berechtigen.

Beispielhafte Formulierung

Der Anteil der Leiharbeitnehmer darf 15 % des eingesetzten Personals nicht überschreiten. Soweit nicht im Einzelfall zwingende Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG eine Zustimmungsverweigerung erfordern, wird der Betriebsrat der Übernahme von Leiharbeitnehmern im Rahmen dieser Quote grundsätzlich seine Zustimmung gemäß § 14 Abs. 3 AÜG in Verbindung mit § 99 BetrVG erteilen.

Eine weitere Beschränkung kann dahingehend erfolgen, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern in bestimmten Bereichen ausgeschlossen wird. Das macht auch aus Arbeitgebersicht Sinn, etwa in sicherheitsrelevanten Bereichen.

Aus Arbeitnehmersicht sind alle Bereiche kritisch, in denen die Vergütungshöhe (auch) vom Ergebnis einer Gruppe (z.B. Gruppenakkord, Abteilungsprämie) abhängt oder in denen die Zusammenarbeit mit weniger eingearbeiteten, eventuell weniger qualifizierten und häufig wechselndem Personal eine Mehrbelastung für die Stammebelegschaft mit sich bringt (z.B. Einsatz von unqualifizierten Helfern im Pflegebereich: Hier können nur von examinierten Pflegekräften zu erbringende Leistungen, wie etwa die Verabreichung von Medikamenten auf ärztliche Anordnung, nicht auf alle Schultern verteilt werden, was faktisch zu erhöhtem Arbeitsanfall beim geschulten Stammpersonal führt). ▶



Michael Holthaus
ist Richter am
Arbeitsgericht Jena



Foto: 123RF/agencyby

Beispielhafte Formulierung

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern im Bereich der Krankenpflege wird ausgeschlossen.

Eine solche Bestimmung liegt auch im Interesse des Arbeitgebers. Denn mögliche Einkommenseinbußen und/oder Überlastungen beim Stammpersonal wegen des Einsatzes von Leiharbeitnehmern sind als drohende Nachteile für andere Arbeitnehmer des Betriebs im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG beachtlich und können deshalb zur Zustimmungsverweigerung berechtigen. Die Folge wäre, dass der geplante Leiharbeitnehmereinsatz jedenfalls nicht

kurzfristig zu verwirklichen ist. Nur wenn das Arbeitsgericht diese Nachteile nicht anerkennt, kommt eine Zustimmungsersetzung in Betracht, die erst ab Rechtskraft der Entscheidung zu einer Durchführung des Einsatzes berechtigt. Dann kann es aber aus Arbeitgebersicht schon zu spät dafür sein.

Verfahren

Nicht selten kann darüber gestritten werden, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat im Rahmen des § 99 Abs. 1 BetrVG rechtzeitig und ausreichend informiert hat. Ist dies nicht der Fall, beginnt die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 BetrVG nicht. Für den Arbeitgeber wäre es von Vorteil zu wissen, wann der Betriebsrat sich hinreichend informiert sieht. Außerdem ist es für den Arbeitgeber günstig, ein Verfahren mit dem Betriebsrat für Eilfälle zu vereinbaren. Solche für den Arbeitgeber günstige Verfahrensregelungen sind nicht nur Argumente für diesen, sich an eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu binden, sondern erhöhen die Rechtssicherheit, was für alle Beteiligten von Vorteil ist.

Beispielhafte Formulierung

Arbeitgeber und Betriebsrat erachten es im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 BetrVG für ausreichend, wenn zehn Tage vor dem geplanten Einsatz der Leiharbeitnehmer deren Anzahl, Qualifikation, Einsatzbeginn, Einsatzdauer, der vorgesehene Arbeitsplatz sowie der Name des Vertragsunternehmens (Zeitarbeitsfirma) mitgeteilt werden und die Erklärung über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung für das Vertragsunternehmen vorgelegt wird. Die Personalien der Leiharbeitnehmer können binnen einer Woche, nachdem sie vom Vertragsunternehmen mitgeteilt worden sind, nachgemeldet werden. In Eilfällen (z.B. unvorhergesehener Ausfall eines Stammmitarbeiters) reicht die Mitteilung bis zu 24 Stunden vor Einsatzbeginn aus; der Betriebsrat wird in diesem Fall unverzüglich beraten und seine Entscheidung mitteilen.

Bei Bedarf kann der Begriff „Eilfall“ definiert werden. Das bietet sich besonders in solchen Betrieben an, in denen häufiger unvorhergesehene Situationen eintreten und die Betriebsparteien ge-

nauere Vorstellungen davon entwickelt haben, was unter einem Eilfall zu verstehen ist. Dieses Verständnis kann oft betriebsspezifisch sein.

Ebenfalls ist es möglich, umgekehrt zu vereinbaren, was kein Eilfall sein soll. Dies ist sinnvoll, wenn es in der Vergangenheit zu Problemen gekommen ist, weil der Arbeitgeber sich mit geplanten Maßnahmen erst so spät an den Betriebsrat gewandt hat, dass für diesen nur wenig oder keine Zeit zur Reaktion blieb. Im Grunde ist das kein Eilfall, sondern ein Fall betriebsverfassungsrechtlich verspäteter Betriebsratsbeteiligung.

Beispielhafte Formulierung

Ein Eilfall in diesem Sinne liegt vor, wenn ein Mitarbeiter wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt, der Arbeitsplatz nicht vorübergehend unbesetzt bleiben kann und eine Vertretung nicht möglich ist.

Anforderungsprofil

Als ausgesprochen sinnvoll erscheint die Vereinbarung einer Mindestqualifikation für die einzusetzenden Leiharbeitnehmer. Der Einsatz unterqualifizierten Fremdpersonals führt nicht nur zu erhöhtem Arbeitsanfall beim Stammpersonal, sondern auch zu einer Gefahrenerhöhung, die unter Umständen auch unfallversicherungsrechtlich zu Problemen führen kann. Gefahrenerhöhung und durch fehlende Qualifikation der Leiharbeitnehmer drohende Mehrbelastung des Stammpersonals können ebenfalls Zustimmungsverweigerungsgründe nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG darstellen. Deshalb muss eine solche Regelung auch im Interesse des Arbeitgebers liegen.

Beispielhafte Formulierung

Als Leiharbeitnehmer kommen nur Arbeitnehmer zum Einsatz, die eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung in einem Metall erarbeitenden Beruf haben.

Anforderung an die Zeitarbeitsfirma

Zweckmäßig ist es, sich mit dem Arbeitgeber entweder auf eine bestimmte Zeitarbeitsfirma oder einen Pool bestimmter Zeitarbeitsfirmen als Vertragspartner zu einigen oder jedenfalls Bedingungen festzulegen, die die in Aussicht genommene Zeitarbeitsfirma



erfüllen muss. Somit kann man zum einen schwarze Schafe ausschließen. Zum anderen kann sichergestellt werden, dass auch für die Leiharbeitnehmer bestimmte arbeitsrechtliche Mindestbedingungen gelten. Schließlich kann so der Arbeitgeber vor bösen Überraschungen (z.B. Haftung für Sozialversicherungsbeiträge des Verleihers) bewahrt werden.

Beispielhafte Formulierung

Der Arbeitgeber wird nur Überlassungsverträge mit Zeitarbeitsunternehmen abschließen, die in ihrem Unternehmen den Tarifvertrag ... anwenden.

Übernahmeregelungen

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, wann die Übernahme eines Leiharbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis beim Entleiher zu prüfen ist. Wenn Einigkeit mit dem Arbeitgeber hergestellt werden kann, dass es sinnvoll ist, gut eingearbeitete und bewährte Leiharbeitnehmer an das Unternehmen zu binden, dann empfehlen sich Übernahmeregelungen. Diese dürften sich zudem positiv auf die Motivation der Leiharbeitnehmer auswirken.

Beispielhafte Formulierung

Nach einem Jahr ununterbrochenen Einsatzes prüft der Arbeitgeber unverbindlich die Übernahme des Leiharbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis. Bei weiter in der Abteilung bestehendem Arbeitskräftebedarf und positiver Beurteilung durch die unmittelbar zuständige Führungskraft wird der Arbeitgeber spätestens nach 18 Monaten Einsatzdauer dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsvertragsangebot unterbreiten.

Kündigungsschutz

Während des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ist im selben Bereich die Kündigung eines Stammmitarbeiters, der vom Arbeitsvertrag und seiner Qualifikation her dessen Arbeit übernehmen könnte, aus betriebsbedingten Gründen nicht sozial gerechtfertigt und damit rechtsunwirksam (vgl. § 1 Abs. 2 KSchG). Um diesen Aspekt hervorzuheben und den Arbeitgeber zu veranlassen, in jedem Fall vor dem Ausspruch von Beendigungskündigungen den Umfang der Leiharbeit abzubauen, empfiehlt sich eine rigorose Regelung. Sie bewahrt außerdem den Arbeitgeber im oft hektischen Personalgeschäft davor, diesen Gesichtspunkt zu übersehen.

Beispielhafte Formulierung

Während des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ist jede betriebsbedingte Beendigungskündigung von eigenen Mitarbeitern ausgeschlossen.

Vorschlagswesen

Leiharbeiter gelten für den Bereich des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen als Arbeitnehmer des Entleihers (vgl. § 11 Abs. 7 AÜG). Es ist deshalb sachgerecht, die betrieblichen Regelungen über das Vorschlagswesen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG) auf die Leiharbeitnehmer anzuwenden. Eine Klarstellung in der Betriebsvereinbarung empfiehlt sich aus Gründen der Rechtssicherheit, um Meinungsverschiedenheiten über die Reichweite der Regelung in § 11 Abs. 7 AÜG zu vermeiden. Sie dient darüber hinaus nicht nur der fairen Behandlung der Leiharbeitnehmer, sondern fördert auch deren Motivation und die Bereitschaft, sich für Belange des Betriebes zu interessieren und zu engagieren.

Beispielhafte Formulierung

Die Betriebsvereinbarung vom 31.10.2007 über das betriebliche

Vorschlagswesen bei der Schnell & Gut-GmbH wird in ihrem Geltungsbereich auf die Leiharbeitnehmer erstreckt. Dies gilt auch für alle diese Betriebsvereinbarungen ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Vereinbarungen.

Eine solche Klausel ist zwar zum Teil deklaratorisch, aber aus den oben genannten Gründen nicht überflüssig.

Sonstige Regelungen

Die Frage, was noch geregelt werden kann oder sogar sollte, ergibt sich oft aus branchen- und betriebsspezifischen Umständen. Regelungsbedürftig ist häufig die Frage, inwieweit soziale Einrichtungen des Betriebs auch von Leiharbeitnehmern und gegebenenfalls zu welchen Bedingungen genutzt werden können. In Betracht zu ziehen sind auch Regelungen darüber, ob und in welcher Form Leiharbeitnehmer an freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers teilhaben sollen.

Abschließende Regelungen

Die Laufzeit der Betriebsvereinbarung ist zu vereinbaren. Unter Umständen empfiehlt sich zunächst eine nicht allzu lange Laufzeit, damit erprobt werden kann, ob und wie sich die getroffenen Regelungen in der Praxis bewähren. In diesem Zusammenhang kann statt oder zusätzlich zu einer bestimmten Laufzeit auch eine Kündigungsklausel mit bestimmter Kündigungsfrist vereinbart werden. Ohne eine solche Regelung beträgt die Kündigungsfrist gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG drei Monate.

Da freiwillige Betriebsvereinbarungen nicht nachwirken, ist zu überlegen, ob eine Nachwirkung vereinbart werden sollte, was grundsätzlich rechtlich möglich ist.

Ausblick

Diese Aufzählung der möglichen Inhalte ist nicht abschließend. Der Kreativität der Betriebsparteien sind kaum Grenzen gesetzt. Deutlich dürfte jedenfalls sein, dass das Thema „Leiharbeit“ mit einigem guten Willen in den Griff zu kriegen ist, ohne dass der Arbeitgeber versucht, die Stammebelegschaft schleichend zu minimieren und der Betriebsrat im Gegenzug dazu den Einsatz von Leiharbeitnehmern mit Zustimmungsverweigerungen zu blockieren versucht. ■

Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Von LexisNexis haben wir drei Exemplare des von Gerd Siebert und Knut Becker begründeten Kommentars „Betriebsverfassungsgesetz“ erhalten, die wir gerne an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „BetrVG“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 31.05.2008. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.

