

**GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE**



KOMPAKT-CHECK LEIHARBEIT

Eine Praxishilfe für Betriebsrät*innen von
Entleihbetrieben zum Umgang mit Leiharbeit

gute-arbeit-fuer-alle.de

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Verhindern – Begrenzen – Gestalten | |
| Vorwort | 3 |
| Was ist Leiharbeit? Eine Einführung | 4 |
| Leiharbeit verhindern. Eigenleistung oder Fremdleistung? | 6 |
| Der Strategie-Check | 7 |
| Der Motivations-Check / Der Fachkräfte-Check | 8 |
| Der Betriebsorganisations-Check | 9 |
| Der Kosten-Check | 10 |
| Der Image-Check | 11 |
| Leiharbeit begrenzen und gestalten. | |
| Kein Missbrauch von Leiharbeit | 12 |
| Die Besser-Vereinbarung | 13 |
| Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats | 14 |
| Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleihbetrieb | 15 |
| Rechte und Pflichten | 19 |
| Die betriebliche Kampagne | 20 |
| Material für die betriebliche Arbeit | 22 |

VERHINDERN – BEGRENZEN – GESTALTEN

Vorwort

In Zeiten von Corona, Transformation und Digitalisierung haben Betriebsräte viele Aufgaben und tragen eine große Verantwortung. Sie müssen an vielen Fronten kämpfen und sich in komplexe Sachverhalte einarbeiten. Die Beschäftigung mit dem Thema Leiharbeit ist dabei nicht nachrangig. Denn es geht auch hier um viel. Gerade wenn in den Betrieben nach der Krise wieder Beschäftigung aufgebaut wird oder im Zuge der Transformation neue Geschäftsfelder erschlossen werden, dann werden viele Arbeitgeber dies über Leiharbeit machen wollen und nicht über Festanstellungen. Hier müssen Betriebsräte aufmerksam bleiben und vorbereitet sein.

Denn durch den zunehmenden Einsatz von Leiharbeit und Fremdvergaben von Arbeiten über Werkverträge an Industrienahe Dienstleister verschärft sich die Zergliederung von Arbeits- und Betriebsabläufen. In Liefer- bzw. Wertschöpfungsketten sind unterschiedliche Unternehmen und unterschiedliche Arbeitnehmer*innen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen am Endprodukt beteiligt. Dabei geht der Umfang der Stammbeslegschaft zurück, immer mehr Kolleg*innen aus den Betrieben werden in Leiharbeit und Industrienahe Dienstleistungen abgedrängt.

Dort haben sie häufig schlechtere Arbeits- und Entgeltbedingungen als vergleichbare Stammbeschäftigte und meist keine Sicherheit. Als Leiharbeitsbeschäftigte wissen sie nicht, ob sie auch in Zukunft mit ihrem Einkommen rechnen können. Familien- und Zukunftsplanung wird gerade für junge Menschen unmöglich. Alle Beschäftigten – ob im Stammbetrieb, in Leiharbeit oder bei Industrienahe Dienstleistern – leiden unter der zunehmenden Zergliederung der Unternehmen und Betriebe. Denn für alle ist das Leben unsicherer geworden.

Und gerade der Missbrauch von Leiharbeit ist längst alltäglich geworden – statt Auftragsspitzen oder personelle Engpässe abzufedern, wird Leiharbeit zu Lohndumping und Arbeitsplatzabbau benutzt. Für die Arbeitgeber ist Leiharbeit selbstverständlicher Teil ihrer Personalstrategie.

Hier sind Betriebsräte, Vertrauensleute und Belegschaften gefordert. Die Zeiten, in denen Leiharbeit „durchgewinkt“ wurde, sind vorbei. Jeder Vorstoß eines Arbeitgebers muss sorgsam geprüft und auf Alternativen abgeklopft werden. Hierbei hilft der Kompakt-Check Leiharbeit. Diese Praxishilfe bietet für Betriebsräte von Entleihbetrieben Ansatzpunkte für eine sachgestützte Argumentation und Aushandlung im Betrieb und liefert wichtige Hinweise für betriebspolitische Auseinandersetzungen. Das Motto **„Verhindern – Begrenzen – Gestalten“** ist dabei der Auftrag. Und in diesem Sinne ist auch die Praxishilfe untergliedert.

Nicht nur in dieser Praxishilfe und der „Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 30“ (siehe Seite 22) erhalten Betriebsräte wichtige Informationen, Tipps und Denkanstöße, sondern natürlich auch bei ihrer IG Metall vor Ort. Zudem stellen wir die **Toolbox „Leiharbeit und Industrienahe Dienstleistungen“** zur Verfügung. Mit diesem Excel-Tool können sich Betriebsräte mithilfe von Betriebslandkarten und Übersichtstabellen ein umfassendes Bild über die Fremdvergaben in ihrem Betrieb verschaffen. IG Metall-Betriebsräte können sie im Extranet herunterladen. Mehr Informationen zur Toolbox gibt es auf Seite 23.

Wir wünschen eine erkenntnisreiche Lektüre und viel Erfolg für die betriebliche Arbeit!

WAS IST LEIHARBEIT?

Eine Einführung

Eine Dreiecksbeziehung

Ein normales Arbeitsverhältnis ist eine Zweierbeziehung. Auf der einen Seite steht der Arbeitgeber, auf der anderen die Arbeitnehmer*in. Diese stellt dem Arbeitgeber ihre*seine Arbeitskraft zur Verfügung. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber dafür Lohn oder Gehalt.

Bei Leiharbeit ist das anders. Hier handelt es sich um keine Zweier- sondern um eine Dreiecksbeziehung. Die Arbeitnehmer*in wird vom sogenannten Verleihunternehmen bezahlt. Allerdings nutzt dieses die Arbeitskraft nicht selbst, sondern stellt sie einem anderen Unternehmen, dem Entleiher, zur Verfügung. Das Entleihunternehmen zahlt dafür eine Vergütung ans Verleihunternehmen. Dieses verdient also an jeder geleisteten Arbeitsstunde.

Leiharbeit geht häufig zu Lasten der Beschäftigten. Sie werden für die gleiche Arbeit häufig nicht nur schlechter bezahlt als ihre festangestellten Kolleg*innen. Ihre Anstellung ist auch ungleich unsicherer, denn sie können jederzeit abgemeldet werden und das führt häufig auch zur Kündigung.

Der Entleihbetrieb kann den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten sofort beenden – sei es, weil er die Arbeitskraft nicht mehr benötigt, sei es etwa aufgrund einer längeren Erkrankung von Leiharbeitsbeschäftigten oder aus Gründen, die nichts mit den Leiharbeitsbeschäftigten selbst zu tun haben müssen.

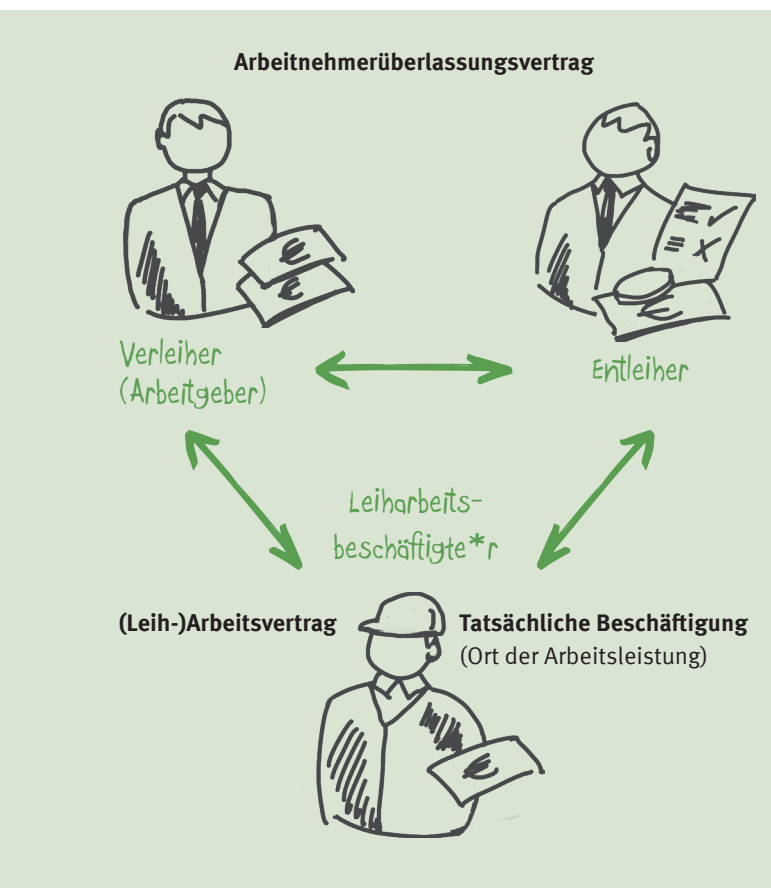
Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung?

Ob Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing, gemeint ist stets derselbe Sachverhalt: Ein Arbeitgeber (Verleiher) überlässt gewerbsmäßig Dritten (Entleihern) Leiharbeiter*innen zur Arbeitsleistung.

Arbeitnehmerüberlassung ist der gesetzliche Begriff der Leiharbeit und stammt aus dem „Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung“, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Der Begriff Zeitarbeit wird gerne von Arbeitgebern und ihren Verbänden verwendet. Häufig wird er mit „befristeter Beschäftigung“ verwechselt. Deshalb verwenden wir, die IG Metall, den Begriff Leiharbeit.

Equal Pay und Equal Treatment

Equal Pay („Gleiche Bezahlung“) bezeichnet den Anspruch von Leiharbeitsbeschäftigten, für die Einsatzzeit bei einem Entleiher ein Entgelt wie vergleichbare Stammbeschäftigte des Entleihers zu erhalten. Equal Treatment („Gleichbehandlung“) beschreibt den Anspruch der Gleichbehandlung von Leiharbeitsbeschäftigten und Stammbeschäftigten, zum Beispiel beim Zugang zu Kantine und Sozialräumen des Entleihers oder bei Urlaubsansprüchen.



Abgrenzung zu anderen vertraglichen Gestaltungsformen

Jenseits der Leiharbeit gibt es auch andere Beschäftigungsformen, die sich außerhalb eines „klassischen“ Stamarbeitsverhältnisses, also einer Festanstellung beim Stammbetrieb, bewegen. Der Oberbegriff „Fremdfirmeneinsatz“ umfasst auch andere Formen zum Teil prekärer Beschäftigungen. In Betriebsvereinbarungen ist es daher sinnvoll, mit dem Oberbegriff „Fremdfirmeneinsatz“ auch alle anderen atypischen oder Werkvertragsbeschäftigungen zu reglementieren. Denn es ist nur wenig gewonnen, wenn von Leiharbeit auf Werkverträge ausgewichen wird. Leiharbeit unterscheidet sich von anderen Formen des Einsatzes von Fremdfirmen und unterliegt anderen gesetzlichen Bestimmungen:

- ▶ Grundsätzlich gilt: Sofern der Verleiher eine behördliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt, kann er Beschäftigte verleihen. Fehlt im Überlassungsvertrag die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, wird kein Leiharbeitsverhältnis begründet. (Erlaubnispflicht, § 1 Abs. 1 AÜG)
- ▶ Verleiher und Entleiher müssen die Überlassung von Leiharbeitsbeschäftigten in ihrem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnen, bevor sie Leiharbeitsbeschäftigte überlassen oder tätig werden lassen. (Kennzeichnungspflicht, § 1 Abs. 1 AÜG).
- ▶ Verleiher und Entleiher müssen vor der Überlassung unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die Person der*des Leiharbeitsbeschäftigten konkretisieren. (Konkretisierungspflicht, § 1 Abs. 1 AÜG)
- ▶ Im (Leih-)Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer*in und Verleiher muss die Verpflichtung der*des Leiharbeitsbeschäftigten enthalten sein, auch für andere Arbeitgeber nach deren Weisungen zu arbeiten.
- ▶ Werden Arbeitnehmer*innen zwischen Unternehmen desselben Konzerns überlassen, findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz keine Anwendung. Der Einsatz muss in diesem Fall befristet und mit einer Rückkehrpflicht verbunden sein.

Arbeitsvermittlung liegt vor, wenn die Tätigkeit des Verleihunternehmens darauf ausgerichtet ist, ein unmittelbares Arbeitsverhältnis zwischen der*dem Arbeitssuchenden und einem anderen Arbeitgeber zu begründen.

Werkverträge liegen hingegen vor, wenn von einem Werkvertragsunternehmen ein bestimmter Erfolg oder ein Arbeitsergebnis geschuldet wird. Die Arbeitsorganisation liegt beim Werkvertragsunternehmen, das häufig im Bereich der Industrienahen Dienstleistungen tätig ist. Im Einsatzbetrieb besteht kein Weisungsrecht gegenüber der Arbeitnehmer*in des Werkvertragsunternehmens.

Wo finde ich welche Regelungen zur Leiharbeit?

- ▶ Das **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** bildet die gesetzliche Grundlage der Leiharbeit. Es wurde 2017 neu gefasst und ist zum April 2017 in Kraft getreten.

Der Text des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes findet sich im Internet:
www.gesetze-im-internet.de/a_g

- ▶ Die **Tarifverträge zur Zeitarbeit (TV Zeitarbeit) der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit** mit den Leiharbeit-Arbeitgeberverbänden BAP und iGZ wurden erstmals 2003 abgeschlossen. Sie regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Während es in den Mantel- und Entgeltrahmen-Tarifverträgen noch unterschiedliche Regelungen gibt, sind die Entgelttabellen mittlerweile identisch. Diese Tarifverträge wurden im Zuge der Tarifrunde Leiharbeit 2019/2020 verbessert.

Mehr dazu auf
www.tarifrunde-leiharbeit.de

- ▶ Der **Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV Leiz)** wurde erstmals 2012 von der IG Metall mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen und 2017 neu angepasst. Er regelt Rahmenbedingungen für den Einsatz von Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie und schafft den Rahmen für betriebliche Regelungen der Betriebsräte zu Leiharbeit.
- ▶ Die **Tarifverträge Branchenzuschläge (TV BZ)** zwischen IG Metall und den Arbeitgebern gibt es für die Metall- und Elektroindustrie, die Holz- und Kunststoffindustrie sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie. Sie bringen für die Leiharbeitsbeschäftigten in diesen Branchen erhebliche finanzielle Verbesserungen in Form der Branchenzuschläge.

Die Tarifsammlungen zur Leiharbeit finden sich ab Sommer 2020 im Extranet der IG Metall unter
<http://extranet.igmetall.de/leiharbeit>

LEIHARBEIT VERHINDERN

Eigenleistung oder Fremdleistung?

Grundsätzlich müssen Betriebsräte immer die scheinbar so einfache und schnelle Lösung des Leiharbeitseinsatzes hinterfragen. Denn ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit ist nicht nur eine latente Bedrohung für die Stammbeschäftigten, sondern kann auch den wirtschaftlichen Erfolg des Entleihbetriebes beeinträchtigen. Die entscheidende Frage ist dabei: Soll die Arbeit von Festbeschäftigten als Eigenleistung oder von Leiharbeitsbeschäftigten und Industrienahen Dienstleistern als Fremdleistung erbracht werden?

Hier gilt es, zentrale Ansatzpunkte und (Argumentations-) Fallen zu identifizieren. Dies hilft Betriebsräten bei der Analyse, Bewertung und Gestaltung des Leiharbeitseinsatzes in ihrem Betrieb. Diese Fallen werden im Folgenden erläutert. **Die Beschreibung der Ansatzpunkte und möglicher daran anschließender Prüfschritte erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Je nach Situation des Einzelbetriebes können zusätzliche Aspekte eine Rolle spielen und/oder Einzelaspekte stärker in den Vordergrund treten.** Die Ansatzpunkte sollen jedoch zumindest die Aufmerksamkeit auf wichtige Aspekte lenken, die in der Praxis oft übersehen oder zu wenig beachtet werden.

Es geht darum, Gegenargumente sachlich begründet herauszuarbeiten und zwingend in das Entscheidungskalkül und die Aushandlungsprozesse pro und contra Leiharbeitseinsatz einzubringen.

- 7 Der Strategie-Check
- 8 Der Motivations-Check
- 8 Der Fachkräfte-Check
- 9 Der Betriebsorganisations-Check
- 10 Der Kosten-Check
- 11 Der Image-Check

Der Strategie-Check

Widersprüche aufdecken

Der grundsätzliche Fehler vieler Personalkonzepte ist, dass maximale Flexibilität mit optimaler Flexibilität verwechselt wird. In der Betriebswirtschaft ist seit Langem bekannt, dass kurzfristiges Kostensenkungsdenken in einem Spannungsverhältnis zu längerfristig auf Produktivität und qualitatives Wachstum setzenden Strategien steht. Bevor über (scheinbare) Kostenvorteile des Leiharbeitseinsatzes diskutiert wird, sollte sich der Betriebsrat Klarheit darüber verschaffen, wie der Einsatz von Leiharbeit zu den sonstigen Strategien des Unternehmens (kurz-, mittel oder langfristig) passt und wo sich strategische Lücken auf anderen Feldern auftun, die für den langfristigen Unternehmenserfolg vielversprechender sind, als auf die „Billiger“-Lösung Leiharbeit zu setzen.

Viele Unternehmen haben keine strategische Geschäftsfeldplanung. Ihre Antwort auf aktuelle Herausforderungen ist häufig „Wir müssen Geld sparen; dafür brauchen wir Leiharbeit.“ Und sie behaupten häufig, dazu gebe es keine Alternative. Die verengte Sicht auf die Senkung der Arbeitskosten blendet jedoch Chancen auf anderen Handlungsfeldern aus. Häufig wird auch das Argument der Flexibilität vorgeschoben. Doch sind die Flexibilitätsanforderungen, denen mit Leiharbeit begegnet werden soll, begründet? Wenn der Betriebsrat die grundsätzliche (Personal-)Strategie zum Thema macht, stehen schnell ganz andere Fragen zur Debatte als der Kostensenkungsbeitrag von Leiharbeit.

Besser statt immer billiger

Eine solche Personalstrategie muss die Beschäftigten aller Unternehmensbereiche einbeziehen. Qualitätsproduktion und funktionale Flexibilität vertragen sich eben schlecht mit kurzen Anlern- und Einarbeitungszeiten, hoher Fluktuation und infolgedessen nicht selten unmotiviertem Personal. „Besser“-Strategien setzen auf qualifiziertes Personal, langfristige Beziehungen und Vertrauen. Hinzu kommt: „Billiger“-Strategien tragen nicht dazu bei, sich ausreichend vom Wettbewerber zu unterscheiden und ein eigenständiges Qualitätsprofil zu schaffen. Stattdessen wird eine Abwärtsspirale um noch niedrigere Löhne und noch schlechtere Arbeitsbedingungen in Gang gesetzt.

Versteckte Motive entlarven

Leiharbeit kann aus ganz unterschiedlichen Motiven zum Einsatz kommen, etwa aufgrund

- ▶ des Wunsches des Entleihers zur Übertragung von Unsicherheit und Anpassungsdruck auf den Verleiher und dessen Beschäftigte.
- ▶ des Wunsches, das Unternehmen schlanker erscheinen zu lassen, als es wirklich ist, indem der fixe Personalkostenanteil zulasten der Sachkosten reduziert wird.
- ▶ einer Kostensenkung durch Ausnutzen der Lohn-differenz zwischen IG Metall-Tarifverträgen und den Leiharbeitstarifverträgen bzw. nicht tarifgebundenen Verleihern.
- ▶ des Schutzes des Stammpersonals zulasten der externen Beschäftigten.
- ▶ der Reduzierung der Aufgaben des Personalmanagements.

Salamitaktik aufdecken

In den wenigsten Betrieben wird das Management die Intensivnutzung als Strategie in einem Schritt durchsetzen. Betriebsräte machen viel eher die Erfahrung, dass Leiharbeit zu Beginn in kleinen Dosen eingeführt wird, scheinbar unschädlich und einfach zu kontrollieren. Stück für Stück wird auf diese Weise der Leiharbeitsanteil in der Folge hochgefahren, bis Leiharbeit am Ende als Personalstrategie im Betrieb verankert ist. Gerade auch in Zeiten des Wandels müssen Betriebsräte darauf vorbereitet sein, dass neu entstehende Arbeitsplätze mit Leiharbeitsbeschäftigten besetzt werden.



Der Motivations-Check

Gegeneinander von Stamm- und Leiharbeitsbeschäftigten

Die Wunschvorstellung des Arbeitgebers nach einer maximalen Flexibilisierung des Personaleinsatzes steht im Widerspruch zu seinem Interesse an einer motivierten und leistungsstarken Belegschaft. Haben die Beschäftigten Angst (um den Job, vor dem Gegenüber usw.), führt diese Angst zur Leistungsschwächung. Denn aus Angst

- ▶ weisen Mitarbeiter*innen nicht auf Missstände hin.
- ▶ tun Mitarbeiter*innen lieber nichts, als etwas falsch zu machen.
- ▶ werden Mitarbeiter*innen häufig krank. So hat das BMAS festgestellt, dass Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen einen schlechteren psychischen Gesundheitszustand als Normalbeschäftigte aufweisen.

Gerade in Krisensituationen lässt sich diese Ambivalenz der Leiharbeit wieder beobachten: Unternehmen profitieren von geringen Trennungskosten und erreichen eine beschleunigte Anpassung an den Rückgang der Aufträge. Die Paradoxie besteht darin, dass der Entleiher an Leiharbeitsbeschäftigte die gleichen Anforderungen stellt wie an Stammbeschäftigte, sie aber nicht sozial integriert und Flexibilitätsrisiken auf sie abwälzt.



Der Fachkräfte-Check

An der falschen Stelle gespart

Leiharbeit lebt von der Illusion, Fachkräfte immer und in ausreichender Anzahl verfügbar zu haben. Doch die Leiharbeitsbranche tut selbst in der Regel nichts für die Ausbildung von Fachkräften, sondern profitiert von der Ausbildungsleistung anderer Betriebe. Dazu kommt, dass Entleiher vielfach lieber bequem auf das Angebot der Verleiher zurückgreifen, anstatt selbst noch auszubilden. Mit einer solchen Kurzfriststrategie schaffen sich Betriebe aber ihr Fachkräfteproblem von morgen. Wenn weder Verleiher noch Entleiher in die Weiterqualifikation von Personal investieren, haben auf Dauer alle drei das Nachsehen: die Leiharbeitsbeschäftigten verlieren den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt, die Verleiher und die Entleiher können auf Dauer nicht auf qualifiziertes Personal zurückgreifen.

Personalarbeit und Strategiewechsel

Der in kurzfristiger Perspektive vermeintlich bequeme Rückgriff auf Leiharbeit befördert so einen massiven Bedeutungsverlust der strategischen Personalarbeit im Entleihbetrieb. Der wichtigste Erfolgsfaktor der Personalarbeit wird dabei einfach ausgeblendet: Eine vorausschauende und auf die Unternehmensstrategie abgestimmte Personalentwicklungsarbeit, die auf ein schlüssiges Konzept bei Rekrutierung, Ausbildung, Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung Wert legt.

Der Betriebsrat sollte deshalb die Besetzung von Fachkräftearbeitsplätzen im Auge haben. Der einzelne Besetzungsvorgang erscheint oft unproblematisch, doch in der Summe kann sich ein Strategiewechsel ergeben. Daher muss genau darauf geachtet werden, bei wem das Unternehmen Arbeitskräfte besorgt. Die Verleiher sind nicht alle gleich und der billigste Anbieter muss keineswegs der Beste sein. Hier können Betriebsräte kritisch nachfragen.

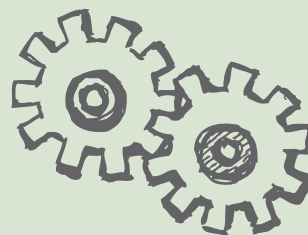
Der Betriebsorganisations-Check

Störung eingespielter Betriebsabläufe

Die „Ruhestörung“ eingespielter Betriebsabläufe kann durch verschiedene Faktoren verursacht sein, die insbesondere dann auffallen, wenn man sich mit dem betrieblichen Alltag und den betrieblichen Abläufen gut auskennt, wie es bei Betriebsräten der Fall ist.

- ▶ Einarbeitungsprobleme: Viele Betriebsräte berichten von Beschwerden der Stammbeslegschaft, dass sie vor lauter Einarbeitung selbst nicht mehr zum Arbeiten kämen. Dieser Umstand wird verschärft durch häufige Wechsel der eingesetzten Leiharbeitsbeschäftigten. Und die daraus resultierenden Kosten werden vielfach nicht betrachtet, wenn es um die Entscheidung für den Einsatz von Leiharbeit geht.
- ▶ Koordinationsprobleme im Produktionsablauf: Diese entstehen durch einen erhöhten Stundenaufwand auf den unterschiedlichsten Ebenen im Betrieb, zum Beispiel in der Arbeitsvorbereitung, bei den Meister*innen oder den Vorarbeiter*innen in Gruppen.
- ▶ Koordinationsprobleme: Sie verschärfen sich, wenn mehrere Verleihfirmen eingesetzt werden und zwar insbesondere auch in der Personalabteilung.
- ▶ Qualitätsprobleme: Trotz umfangreicher Einarbeitung kann es natürlich sein, dass die neuen Kolleg*innen noch nicht so „gut“ arbeiten wie die Stammbeschäftigten und Fehler entstehen.
- ▶ Unruhe im Betrieb: Jeder Betriebsrat kennt das Problem schon von der „normalen“ Betriebsänderung oder einem Reorganisationsprojekt. Plötzlich gibt es Aufregung im Betrieb – alle unterhalten sich nur noch über ein Thema, die Produktivität sinkt. Ein anderer Effekt entsteht durch die Angst, die durch die Gegenüberstellung ausgelöst wird – zumal wenn die Leiharbeitsbeschäftigten dieselbe Arbeit machen, aber weniger verdienen.
- ▶ Mittlerweile gibt es Unternehmen, die in einigen Bereichen komplett von Leihfirmen abhängig sind, da sich ganze Betriebsteile fest in „Leihhänden“ befinden und eigene Mitarbeiter*innen nicht mehr über die notwendigen Qualifikationen verfügen.

Hier sollten Betriebsräte vor allem auf ihre Kenntnisse aus den täglichen Abläufen vertrauen, diese bei Kolleg*innen erfragen und die entstehenden Reibungsverluste und Probleme auf die Tagesordnung setzen.



Der Kosten-Check

Nicht so billig wie gedacht: Transaktionskosten

Oft stellt der Arbeitgeber den Einsatz von Leiharbeit als alternativlos dar, weil vermeintlich zwanzig, dreißig oder mehr Prozent an Personalkosten gespart werden können. Es wird unterstellt, dass Leiharbeit die beste Lösung für den Betrieb darstellt. Doch was für die Controller*innen gut aussieht (Senkung der Arbeitskosten durch Verschiebung der Kosten von der Position Personalkosten in den Bereich Fremdleistungen/Einkauf), kann im Arbeitsprozess negativ aufschlagen.

Die Schwierigkeiten zeigen sich auf der Arbeitsebene in der Werkhalle. Hier kann sich das Werbeversprechen von Verleihern rasch als Luftblase herausstellen, wenn Leiharbeitsbeschäftigte schlecht oder gar nicht vorbereitet an ihren Einsatzort gestellt werden. Wenn die Abläufe gestört werden, Stammbeschäftigte immer wieder aushelfen müssen oder Meister*innen mit der Reklamation von Fehlbesetzungen beschäftigt sind, relativiert sich der erhoffte Kostenvorteil schnell. In dem Moment nutzt auch das scheinbar attraktive „Rückgaberecht“ wenig.

Den günstigeren reinen Personalkosten lassen sich allzu oft die versteckten Kosten von Leiharbeit gegenüberstellen. Bei diesen versteckten Kosten handelt es sich (bezogen auf ein Beschäftigungsverhältnis in der Produktion) um Kosten, die durch die Probleme entstehen, die wir in den vorangehenden Abschnitten beschrieben haben. Diese Kosten werden auch als Transaktionskosten bezeichnet.

Gleiche Bezahlung – höhere Kosten?

In vielen Betrieben wurden schon Equal Pay-Vereinbarungen durchgesetzt. Dadurch wird die Leiharbeit für die Entleiher in der Summe teurer als die Arbeit von vergleichbaren Stammbeschäftigten. Denn zum Entgelt kommen neben den üblichen Transaktionskosten auch noch die Gebühren des Verleihers hinzu. Leiharbeit kann damit auf den Zweck der Flexibilität für den Arbeitgeber reduziert und der reine Nutzen der Kosteneinsparung aufgelöst werden.

Gesamtkosten im Blick haben

Es ist also sinnvoll, nicht nur über Einzelkosten zu sprechen und diese zu vergleichen (Stundenlöhne), sondern immer die Gesamtkosten beim Einsatz von Leiharbeit in den Blick zu nehmen. Dabei wird dann schnell deutlich, dass Leiharbeit teuer werden kann und das „Billiger“-Argument nicht greift.



Der Image-Check

Als schlechter Arbeitgeber geoutet

Viele Unternehmen, die in der Öffentlichkeit stehen, nutzen zwar gern „Billiger“-Strategien, werden aber nur sehr ungern mit Dumpinglöhnen in Verbindung gebracht. Premiumhersteller im Automobilbereich etwa reagieren hier sehr empfindlich.

Die Skandalisierung von Dumpinglöhnen für Leiharbeitsbeschäftigte ist zumindest in solchen Betrieben eine Option, die um ihre Reputation in der Öffentlichkeit oder bei ihren Kunden besorgt sein müssen. Auch das regionale Image kann Schaden erleiden. Zudem ist das Geschäftsmodell Leiharbeit unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzsicherheit skandalisierbar. Denn eine Weiterbeschäftigung während auftragsloser Zeiten bleibt für viele Leiharbeitsbeschäftigte eine Illusion.

Allerdings sollte sich der Betriebsrat eine Skandalisierung vorher gut überlegen: Das Image als „Leiharbeits-Bude“ bleibt nicht folgenlos für die Attraktivität als Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb im Wettlauf um die besten Köpfe. Aufwand (negative Presse) und Ertrag (bessere Arbeitsbedingungen für alle) müssen in einem guten Verhältnis stehen.

Einfach aus der Affäre gezogen?

Ähnliches gilt für Großunternehmen, die Leiharbeitsbeschäftigte in der Krise zu Tausenden an die Verleiher zurückgeben – wohl wissend, dass das für die Beschäftigten nur der Übergang in die Arbeitslosigkeit sein kann, da die Verleiher in diesen Dimensionen keine Anschlusseinsätze in anderen Betrieben organisieren können.

Der Entleiher kauft die Möglichkeit ein, sich im Krisenfall von einer Vielzahl von Arbeitskräften zu trennen: ohne teure Sozialpläne, ohne Sozialauswahl und in der Hoffnung, seinen Ruf als guter Arbeitgeber zu behalten („Wir verzichten auf betriebsbedingte Kündigungen in der Krise.“). Betriebsräte des Entleihers können im Fall von massenhaften Freisetzungen von Leiharbeitsbeschäftigten allenfalls darauf hinwirken, dass dieser Prozess zeitlich gestreckt wird, damit die Verleiher überhaupt die Chance haben, Anschlussaufträge für diese Mitarbeiter*innen zu akquirieren.



LEIHARBEIT BEGRENZEN UND GESTALTEN

Kein Missbrauch von Leiharbeit

Die Arbeit durch Stammbeschäftigte zu erledigen, also Leiharbeit zu verhindern, sollte immer das erste Ziel sein.

Wenn dennoch Leiharbeit eingeführt wird, gilt es, den Einsatz zu begrenzen und zu gestalten. Zur Einschränkung der Leiharbeit kann eine Quote sinnvoll sein. Auch die Beschränkung auf bestimmte Arbeitsplätze oder einzelne Abteilungen kann in Frage kommen. Gleichzeitig gilt es, die Leiharbeit positiv zu gestalten. Leiharbeitsbeschäftigte selbst dürfen von den Betriebsräten und Stammbeschäftigten nicht als Bedrohung empfunden werden. Im Gegenteil gilt es, sie zu unterstützen und für die IG Metall zu gewinnen.

Gleiches Geld für gleiche Arbeit ist hierbei nur eine erste Forderung. Auch die Arbeitsbedingungen müssen angeglichen werden. Werden Leiharbeitsbeschäftigte nicht als Arbeitnehmer*innen zweiter Klasse eingestellt, schwinden auch schnell die vermeintlichen kurzfristigen Kostenvorteile, die zu ihrem Einsatz führen.

Sowohl für die Begrenzung als auch die optimale Gestaltung der Leiharbeit sowie für Zugangsbedingungen von Verleihfirmen konnten Betriebsräte bereits erfolgreich Betriebsvereinbarungen durchsetzen. Dafür ist ein starker Rückhalt in der Stammebelegschaft und auch unter den

Leiharbeitsbeschäftigten nötig. Deren Einbeziehung ist – nach allen bisherigen Erfahrungen mit Konflikten rund um die Leiharbeit – ein entscheidender Erfolgsfaktor. Beteiligungs- und mitgliederorientierte Konfliktführung sind dabei die Stichworte. Wenn ausschließlich die Betriebsräte des Entleihbetriebes die Interessen der Leiharbeitsbeschäftigten wahrnehmen, kommen sie damit schnell an ihre Grenzen. Binden sie an dieser Stelle hingegen alle Belegschaftsteile mit ein, lässt sich der nötige Druck und die erforderliche Geschlossenheit herstellen. Durch erfolgreiche Auseinandersetzungen lassen sich darüber hinaus neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen. So kann die eigene Position für die Zukunft gestärkt werden.

Das geltende Recht bietet viele Ansatzpunkte für Betriebsräte, um Leiharbeit zu thematisieren und fair zu gestalten. (Ausführlich werden sie in der „Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute Nr. 30“ vorgestellt, siehe Seite 22.) Dabei gibt es kein allgemeingültiges Handlungskonzept, das auf alle Betriebe gleichermaßen passt. Es geht vielmehr darum, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Betriebes, etwa im Hinblick auf Größe, Branche und Organisationsgrad, das Bestmögliche zu erreichen. Eine Zweiklassenbelegschaft darf es in keinem Betrieb mehr geben. Wir müssen die Leiharbeit, wenn wir sie nicht verhindern können, fair gestalten.



13 Die Besser-Vereinbarung

14 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

15 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleihbetrieb

19 Rechte und Pflichten

Die Besser-Vereinbarung

Betriebsvereinbarung als Besser-Vereinbarung

Mit einer Betriebsvereinbarung soll der Einsatz von Leiharbeit sowohl begrenzt, als auch positiv gestaltet werden. Daher sprechen wir im Folgenden von „Besser-Vereinbarungen“. Darin schwingt bereits mit, dass die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeitsbeschäftigten besser ausfallen sollen als die Regelungen der Tarifverträge Zeitarbeit.

Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung Leiharbeit/Fremdfirmeneinsatz

Zwar gibt es Musterbetriebsvereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten im Betrieb, doch in jedem Betrieb herrschen andere Voraussetzungen, so dass es nicht die eine „richtige“ Betriebsvereinbarung gibt. Deshalb sind nachfolgende Eckpunkte als Diskussionsanreiz innerhalb des Betriebsrats zu verstehen. Für Verhandlungen zur Entwicklung eines betrieblichen Modells sollte unbedingt die zuständige IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort kontaktiert werden.

1. Geltungsbereich festlegen.

Für welchen Betrieb oder welches Unternehmen (wenn möglich für alle Betriebsstätten) gilt die Betriebsvereinbarung?

2. Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz erfassen.

Sonst besteht die Gefahr, dass die Betriebsvereinbarung durch Werkverträge unterlaufen wird.

3. Bedingungen für Leiharbeit/Fremdfirmeneinsatz festlegen.

Dies können zum Beispiel sein:

Klar definieren, wann sie zulässig sind. Vorrang für andere Beschäftigungsarten festlegen, sowie eventuell auf bestimmte Abteilungen beschränken.

Fremdfirmeneinsätze, die innerhalb des Betriebes erbracht werden, sind nur zulässig, soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmer*innen ausscheidet. Der Einsatz von Leih-/Fremdfirmenbeschäftigten ist nur zulässig, soweit er die Erledigung vorübergehender Aufgaben betrifft, die nicht auf der Grundlage einer Beschäftigung oder Einstellung von Stammbeschäftigten erledigt werden können.

Als Fremdfirmen dürfen nur solche in Frage kommen, die einen (IG Metall-)Betriebsrat sowie einen von der IG Metall oder einer DGB-Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag haben.

4. Standort- und Beschäftigungssicherung festlegen.

Zum Beispiel Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen, Festlegung von Kopffzahlen oder von Arbeitspaketen der Stammbeschäftigten usw.

5. Umfang und notwendigen Einsatz der Fremdbeschäftigung bestimmen, Einsatzbereiche im Betrieb festlegen/begrenzen.

6. Entgeltbedingungen:

Sicherstellung, dass Leiharbeitsbeschäftigte richtig eingruppiert sind.

Sicherstellung, dass Leiharbeitsbeschäftigte nach Equal Pay bezahlt werden, oder Sicherstellung, dass die Branchenzuschläge richtig ausgezahlt werden.

Kontrolle der arbeitsvertraglichen und tariflichen Bedingungen der Leiharbeitsbeschäftigten durch den Betriebsrat ermöglichen.

7. Weiterqualifikation der Leiharbeitsbeschäftigten festschreiben.

8. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sichern.

9. Nachwirkung der Betriebsvereinbarung festschreiben, um ihren dauerhaften Bestand zu sichern.

10. Zugangsrecht für Betriebsräte der Verleihunternehmen festschreiben.

11. Höchstdauer des Einsatzes festlegen.

12. Übernahmeregelungen für Leiharbeitsbeschäftigte vereinbaren.

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Orientierung des Betriebsrats

Es gibt kein allgemeingültiges Handlungskonzept zum Umgang mit Leiharbeit, das auf alle Betriebe gleichermaßen passt. Jedoch gibt es einige Punkte, die jeder Betriebsrat beachten sollte:

- ▶ Beschäftigt sich ein Betriebsrat mit der Frage Leiharbeit, sollte dies zunächst in der gesamten Belegschaft thematisiert werden. Dabei sind die besonderen Probleme der Kolleg*innen in Leiharbeit hervorzuheben.
- ▶ Der Betriebsrat sollte sich alle nötigen Informationen beschaffen, um die Bedeutung des Fremdfirmeneinsatzes im Unternehmen beurteilen zu können. Das Betriebsverfassungsgesetz gibt ihm das Recht auf Einsicht in die entsprechenden Unterlagen.
- ▶ Die Informationen müssen auf die Frage hin ausgewertet werden, welche Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur zu erwarten sind. Der Betriebsrat kann auch Vorschläge für andere Beschäftigungsverhältnisse machen (zum Beispiel Festeinstellungen oder Übernahme von bereits beschäftigten Leiharbeiter*innen).
- ▶ Neben der innerbetrieblichen Diskussion ist ein überbetrieblicher Informationsaustausch unerlässlich. Ein koordiniertes Vorgehen kann so geplant werden. Weiterhin sollten Leiharbeitsbeschäftigte immer für die Mitgliedschaft in der IG Metall gewonnen werden, um die Durchsetzungsfähigkeit in den Betrieben zu erhöhen.
- ▶ Es ist grundsätzlich sinnvoll, den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten mit der Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes zu verknüpfen. Das Ziel sollte auf betrieblicher Ebene dementsprechend immer eine Betriebsvereinbarung sein, die dem Grundsatz des Equal Pay und der Gleichbehandlung Rechnung trägt.
- ▶ **Nach dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung gehört die Überprüfung ihrer Einhaltung zu den ständigen Aufgaben des Betriebsrats.**

Informationsrechte des Betriebsrats ausschöpfen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über den Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten und dessen Umfang zu informieren. Dieses Recht ist klar gestellt im Betriebsverfassungsgesetz (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Der Betriebsrat kann dabei verlangen, dass ihm sowohl die Arbeitnehmerüberlassungsverträge als auch Werkverträge oder Verträge mit freien Mitarbeiter*innen einschließlich der Kontrolllisten zur Verfügung gestellt werden (§ 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Der Betriebsrat sollte sich vom Arbeitgeber umfassend die Notwendigkeit des Einsatzes von Fremdfirmenbeschäftigten begründen lassen.

Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Umfang der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats, über die Unterrichtung des Betriebsrats und über die Zurverfügungstellung von Unterlagen entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlussverfahren nach den §§ 2a, 80 ff. ArbGG. Gegebenenfalls kann die Vorlage von Unterlagen auch auf dem Wege einer einstweiligen Verfügung (§ 85 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 937 ff. ZPO) durchgesetzt werden.

Sollte ein Zusammenhang zwischen der Entlassung/Kündigung von Stammbeschäftigten und der anschließenden Besetzung des Arbeitsplatzes mit betriebsfremden Arbeitnehmer*innen festgestellt werden, kann der individuellen Kündigung durch die Betroffenen widersprochen werden. Neben solchen Einzelmaßnahmen kann es hilfreich sein, aufgrund der erhaltenen Informationen eine Tabelle zu erstellen, die Aufschluss über den Umfang und die jeweilige Dauer der Beschäftigung der betriebsfremden Arbeitnehmer*innen gibt. Hier kann auch die Toolbox helfen (siehe Seite 23).

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Entleihbetrieb

Auswirkungen von Leiharbeit auf Gremiengrößen

In Bezug auf die Größe des Betriebsrats und die Anzahl der freizustellenden Mitglieder sind Leiharbeitsbeschäftigte dann mitzuzählen (§§ 7, 9, 38 BetrVG; BAG-Beschluss vom 18. Januar 2017, 7 ABR 60/15), wenn sie wahlberechtigt sind, das heißt länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden sollen.

Im Rahmen der Unternehmensmitbestimmung (Aufsichtsratsgründung) werden Leiharbeitsbeschäftigte ab einer Einsatzdauer von sechs Monaten für die Ermittlung von Schwellenwerten mitgezählt, wobei die Einsatzdauer arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen zu verstehen ist (§ 14 Abs. 2 AÜG; BGH-Beschluss vom 25. Juni 2019 – II ZB 21/18).

Stellung der Leiharbeitsbeschäftigten im Einsatzbetrieb

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist geregelt, dass Leiharbeitsbeschäftigte auch die Sprechstunden des Entleiherbetriebsrats aufsuchen dürfen und an Betriebsversammlungen im Einsatzbetrieb teilnehmen können (§ 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG). Ferner können sie von Anhörungs-, Beschwerde- und Vorschlagsrechten Gebrauch machen (§§ 82 Abs. 1, 84 f. BetrVG).

Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Arbeitgeber und Betriebsrat haben Schutzpflichten in Bezug auf alle im Betrieb tätigen Personen. Dazu gehören auch Leiharbeitsbeschäftigte (§ 75 BetrVG). Der Entleiher muss dem Betriebsrat die hierzu erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Dazu gehören die Überlassungsverträge

und Kontrolllisten, aus denen sich die Einsatztage und Einsatzzeiten der einzelnen Arbeitnehmer*innen von Fremdfirmen ablesen lassen (BAG vom 31.1.1989). Betriebsräte haben des Weiteren an der Verwirklichung der Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mitzuwirken.

Personal- und Unternehmensplanung

Sollen Arbeitnehmer*innen im Fremdfirmeneinsatz im Betrieb beschäftigt werden, hat der Betriebsrat Beteiligungsrechte bei der Personalplanung und Beschäftigungssicherung (§§ 92, 92a BetrVG). Wo ein Fremdfirmeneinsatz stattfindet beziehungsweise stattfinden soll, gibt es zwangsläufig eine wie auch immer geartete Personalplanung. Mit der Mitteilung, es gäbe keine Personalplanung, kann daher kein Arbeitgeber Beteiligungsrechte des Betriebsrats ins Leere laufen lassen. Das Gleiche gilt für Vorschläge zur Beschäftigungssicherung (§ 92 a BetrVG). Die Personalplanung ist der entscheidende Ansatzpunkt für den Betriebsrat, um zu einem möglichst frühen Zeitpunkt größtmöglichen Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur im Betrieb zu nehmen.

Der Einsatz von Fremdfirmen berührt auch die Rechte des Wirtschaftsausschusses (§§ 106 ff. BetrVG). Fremdfirmeneinsatz beziehungsweise Leiharbeit steht immer im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens (im Sinne des § 106 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) und kann daher Interessen der Stammbeschäftigten wesentlich berühren (§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG).

Will das Unternehmen Arbeitsplätze abbauen und zukünftig mit Fremdfirmenarbeiter*innen besetzen, kann dies eine Betriebsänderung darstellen. In diesem Fall werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats ausgelöst (§§ 111 ff. BetrVG).

Personelle Einzelmaßnahmen

Vor dem Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten ist der Betriebsrat des Entleihbetriebes wie bei einer Einstellung zu beteiligen (§ 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG, § 99 BetrVG). Der Entleiher hat dem Betriebsrat die schriftliche Erklärung des Verleihers vorzulegen (§ 80 BetrVG). Der Verleiher muss darin erklären, dass er die Erlaubnis besitzt, Leiharbeitsbeschäftigte gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung zu überlassen (§ 1 AÜG).

Um die Mitbestimmungsrechte bei Personalentscheidungen ausüben zu können (§ 99 BetrVG), hat der Betriebsrat ein Recht auf Einsicht der nötigen Informationen – bevor es zu dem Personaleinsatz kommt. Diese Informationen umfassen die Personalien, Angaben über die vorgesehene Tätigkeit, den Arbeitsplatz, die Lage und Dauer der Arbeitszeit und die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung – bei Leiharbeiter*innen genauso wie bei anderen Beschäftigten. Von besonderer Bedeutung sind darüber hinaus Angaben zu den Auswirkungen der geplanten Maßnahmen auf die Stammebelegschaft.

Ob und in welchen Fällen der Entleiherbetriebsrat bei Ein- und Umgruppierungen mitzubestimmen hat, ist umstritten. Grundsätzlich erfolgt die Eingruppierung beim Verleihunternehmen. Gibt es dort einen Betriebsrat, auch unter seiner Mitwirkung.

Immer dann, wenn in den Tarifverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung Sachverhalte nicht geregelt sind oder hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen Regelungslücken bestehen, findet der gesetzliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung (§§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2a AÜG). Leiharbeitsbeschäftigte haben dann gegenüber dem Verleiher Anspruch auf die beim Entleiher geltenden Arbeitsbedingungen, soweit diese nicht tarifvertraglich geregelt sind.

Soziale Angelegenheiten

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten haben den Zweck, das Direktionsrecht des Arbeitgebers zum Schutz der Beschäftigten zu begrenzen (§ 87 BetrVG). Soweit auch beim Verleiher ein Betriebsrat besteht, werden die Rechte des Entleiherbetriebsrats hierdurch nicht eingeschränkt. Vielmehr kommt es bei der Frage, ob dem Entleiher- oder dem Verleiherbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht, ausschließlich darauf an, welcher Arbeitgeber (Verleiher oder Entleiher) die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft beziehungsweise zu einer entsprechenden Entscheidung berechtigt ist.

Die Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats bei der Beschäftigung von Leiharbeiter*innen gelten grundsätzlich uneingeschränkt (§ 87 BetrVG). Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend, ohne dass es einer ausdrücklichen Vereinbarung bedürfte. Eine unterschiedliche Behandlung von Stamm- und Leiharbeitsbeschäftigten verbietet der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG). Nur soweit eine unterschiedliche Behandlung durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, können Leiharbeitsbeschäftigte ausnahmsweise von Ansprüchen ausgeschlossen werden. Im Sinne der Einheit der Belegschaft sollten solche Verhältnisse aber vermieden werden.

Üblicherweise unterliegen Leiharbeitsbeschäftigte einem Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung, der die Arbeitsbedingungen abweichend und abschließend regelt (zum Beispiel beim Arbeitsentgelt oder beim Urlaub). Ist dies der Fall, richten sich die Ansprüche der Leiharbeitsbeschäftigten gegen den Verleiher ausschließlich nach diesem Tarifvertrag.

Leiharbeitsbeschäftigte dürfen im Entleihbetrieb nur eingesetzt werden, wenn sich die Regelungen dort nicht mit Pflichten aus dem Verleihbetrieb oder dem Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung widersprechen. Sind Leiharbeitsbeschäftigte zum Beispiel nur verpflichtet, in Teilzeit oder an fünf Tagen zu arbeiten, dürfen sie nicht in Vollzeit oder an sechs Tagen in der Woche eingesetzt werden. Dies gilt auch, wenn im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag eine Verpflichtung zur Vollarbeit oder zu einer Sechs-Tage-Woche vereinbart ist. Die Leiharbeitsbeschäftigten dürfen dann nicht im Rahmen des Arbeitszeitsystems eingesetzt werden und sind zur Leistungsverweigerung berechtigt.

Immer dann, wenn Leiharbeitsbeschäftigte auf Grund ihrer oben genannten Pflichten nicht innerhalb der bestehenden Regelungen des Entleiherbetriebs eingesetzt werden können, sollte der Betriebsrat bereits bei der Einstellung seine Zustimmung verweigern. Verstöße gegen die Mitbestimmungsrechte kann er aber auch dann im Rahmen eines Unterlassungsanspruchs geltend machen, wenn er die Zustimmung zur Einstellung nicht verweigert hatte. Einzelne Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 BetrVG können genutzt werden, um die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern.

Ordnung des Betriebs

Aufgrund der Eingliederung der Leiharbeitsbeschäftigten in die Betriebsorganisation des Entleiher kommen die Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats in Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Leiharbeitsbeschäftigten im Betrieb in vollem Umfang zur Anwendung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Die Leiharbeitsbeschäftigten unterliegen einer Betriebsordnung (zum Beispiel Zeiterfassung, Rauchverbot) im gleichen Umfang wie die Stammarbeitnehmer*innen. Eine unterschiedliche Behandlung würde gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen.

Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Auch in Fragen von Lage und Dauer der Arbeitszeit unterliegen Leiharbeitsbeschäftigte den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen (nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Die Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung enthalten überwiegend eine entsprechende Regelung, nach der sich Lage und Dauer der Arbeitszeit nach den im Entleihbetrieb geltenden Regelungen richtet.

Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit

Das wichtigste Instrument, um auf den Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten und sonstigen Fremdfirmenbeschäftigten Einfluss zu nehmen, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei vorübergehenden Verlängerungen oder Verkürzungen der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Der Einsatz von externen Beschäftigten darf nur erfolgen, wenn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingehalten sind (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG). Das betrifft sowohl die Beschäftigung von Leiharbeiter*innen als auch die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen.

Hat der Betriebsrat zum Beispiel seine Zustimmung zu Mehrarbeit oder zu Sonderschichten verweigert, kann der Entleiher die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens (bis hin zu einem Spruch der Einigungsstelle) nicht dadurch unterlaufen, dass er Leiharbeitsbeschäftigte oder sonstige Fremdfirmenbeschäftigte im Betrieb einsetzt.

Arbeitsschutz

Der Entleiher muss Arbeitsschutzvorschriften gegenüber Leiharbeitsbeschäftigten ebenso einhalten wie gegenüber der Stammbesellschaft. Darüber hinaus hat er den besonderen Unterrichtungspflichten Rechnung zu tragen (§ 11 Abs. 6 AÜG). Die Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats erstrecken sich insoweit in vollem Umfang auch auf Leiharbeitsbeschäftigte (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdienste

Zu Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdiensten gehören beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantinen und Beförderungsmittel auf dem Betriebsgelände. Der Arbeitgeber muss Leiharbeitsbeschäftigte hierbei grundsätzlich die gleichen Rechte einräumen wie der Stammbesellschaft (§ 13b AÜG). Vereinbarungen, die den Zugang der Leiharbeitsbeschäftigten zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten beschränken, sind unwirksam (§ 9 Abs. 1 Nr. 2a AÜG). Ausnahmen zu dieser Gleichbehandlung kann es nur aus sachlichen Gründen geben (§ 13b AÜG).

Gruppenarbeit

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Gruppenarbeit erstreckt sich auch auf Leiharbeitsbeschäftigte.

Entgeltgestaltung und Leistungslohn

Große Bedeutung hat das Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Für Leiharbeitsbeschäftigte muss die Ausgestaltung des Leistungslohns inklusive der Leistungsvorgaben betrieblich geregelt werden. Leiharbeitsbeschäftigte, die nach Zeit entlohnt werden, dürfen unter Beachtung der Gleichbehandlungsgrundsätze generell nicht im Leistungslohn beschäftigt werden.

Branchenzuschläge

Für die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie hat die IG Metall ab 2012 Tarifverträge über Branchenzuschläge durchgesetzt. Das bedeutet: Leiharbeitsbeschäftigte werden besser bezahlt, da sie auf ihr Entgelt einen Zuschlag erhalten – für die Zeit, in der sie in Betrieben dieser Branchen eingesetzt werden und abhängig von der Einsatzdauer. Der Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht auch, wenn der Entleiherbetrieb nicht tarifgebunden ist. Es zählt einzig und allein die Zugehörigkeit des Betriebs zu einer der drei Branchen.

Für die Branchenzuschläge gilt: Die Einsatzzeiten zählen ab dem Beginn der Beschäftigung im Entleiherbetrieb. Wenn der Einsatz unterbrochen werden muss, verfallen die ersten Einsatzmonate für die Anrechnung nicht, sofern die Unterbrechung nicht mehr als drei Monate gedauert hat.

Der Tarifvertrag regelt ausdrücklich, dass der Branchenzuschlag nicht mit anderen Leistungen verrechnet werden darf – Ausnahme ist die Anrechnung übertariflicher Leistungen. Übertarifliche Leistungen sind Entgeltleistungen, die die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen, typischerweise ein höheres Stundenentgelt.

Zudem können betriebliche Tarifverträge (Haus-/Firmentarifverträge) über die Branchenzuschläge hinausgehen und zum Beispiel Equal Pay ab dem ersten Tag festschreiben.

Rechte und Pflichten

Pflichtverletzungen von Verleiher und Entleiher

Pflichtverletzungen des Verleihers: In Fällen, in denen der Verleiher kein Entgelt, nur einen Teil des Entgelts oder nicht zum vereinbarten Zeitpunkt zahlt, steht Leiharbeitsbeschäftigten ein Zurückbehaltungsrecht zu, das heißt sie können bis zur Zahlung des Arbeitsentgeltes die Arbeit einstellen, ohne den Lohnanspruch für diese Zeit zu verlieren.

Pflichtverletzungen des Entleihers: Weisungen des Entleihers (auch des Verleihers), die gegen im Entleihbetrieb geltende Betriebsnormen oder Betriebsvereinbarungen verstoßen, sind unzulässig. Betriebsvereinbarungen gelten in ihrem sachlichen Geltungsbereich für alle Beschäftigten unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Unwirksam sind Vereinbarungen zwischen Entleiher und Verleiher, worin den Leiharbeitsbeschäftigten zusätzliche Pflichten auferlegt werden.

Pflichten und Rechte von Leiharbeitsbeschäftigten

Pflichtverletzungen der Leiharbeitsbeschäftigten: Bei Pflichtverletzungen von Leiharbeitsbeschäftigten gelten die üblichen arbeitgeberseitigen Sanktionsmittel (Abmahnung, Kündigung), wobei nur der Verleiharbeitgeber als Vertragsarbeitgeber abmahnungsberechtigt und gegebenenfalls kündigungsberechtigt ist. Bei Verstößen gegen eine Betriebsordnung (zum Beispiel Nichteinhaltung eines Rauchverbotes) ist der Entleiher sanktionsberechtigt. Der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass ein Fehlverhalten von Leiharbeitsbeschäftigten nicht doppelt sanktioniert wird (etwa beim Verleiher und beim Entleiher).

Arbeitsvertragliche Ansprüche müssen Leiharbeitsbeschäftigte grundsätzlich gegenüber dem Verleiher geltend machen. Geht es um Pflichten aus dem Überlassungsvertrag, können zwischen Entleiher und Verleiher Schadensersatzansprüche bestehen.

Zahlt der Verleiher kein Entgelt, haben Leiharbeitsbeschäftigte ein Zurückbehaltungsrecht und können die Arbeit einstellen. Kommt es beim Entleiher zu einem Arbeitskampf/Streik, haben Leiharbeitsbeschäftigte ebenfalls das Recht, die Leistung zu verweigern (§ 11 Abs. 5 AÜG). Dasselbe gilt bei Verstößen gegen den Arbeitsschutz und das Arbeitszeitrecht.

Zusammenarbeit des Betriebsrats mit staatlichen Aufsichtsbehörden

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist eine Aufzählung bußgeldbewehrter Ordnungswidrigkeiten enthalten (§ 16 Abs. 1 AÜG). Verstöße gegen das AÜG sollen von den Agenturen für Arbeit verfolgt werden. Hat der Betriebsrat Kenntnis von Gesetzesverstößen im Zusammenhang mit Leiharbeit, sollte er zunächst dem Arbeitgeber Gelegenheit geben, diese abzustellen; auch wenn das bedeutet, dass der Entleiher auf den Verleiher Einfluss nehmen muss. Hat eine solche schriftliche Aufforderung mit angemessener Fristsetzung nichts bewirkt, ist die zuständige Agentur für Arbeit einzuschalten (gegebenenfalls nach vorheriger Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber).

DIE BETRIEBLICHE KAMPAGNE

Unser Ansatz: Selbstbewusst und kollektiv

Notwendig für den erfolgreichen Umgang mit Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz im Betrieb ist eine auf Dauer angelegte breite Diskussion und eine daraus folgende betriebliche Kampagne. Eine Kampagne, die mit den Leiharbeits- und Stammbeschäftigten geführt wird und alternative Gestaltungsmöglichkeiten in den Betrieben entwickelt. Dabei gilt:

- ▶ Wir sprechen Leiharbeitsbeschäftigte direkt an – und gewinnen sie für uns ▶ **Mitgliederorientiert.**
- ▶ Wir werden gemeinsam aktiv – mit Stammbeschäftigten und Leiharbeitsbeschäftigten – statt nur für sie ▶ **Beteiligungsorientiert.**
- ▶ Wir setzen direkt im Betrieb an: hier wird der Kampf geführt – und gewonnen ▶ **Konfliktorientiert.**

Leiharbeit thematisieren

Solange Leiharbeiter*innen Beschäftigte zweiter Klasse sind, machen wir die Arbeitsbedingungen öffentlich. Die Ungerechtigkeiten innerhalb der Belegschaft lassen sich im Betrieb und der Öffentlichkeit skandalisieren. So lässt sich Druck aufbauen. Und so lassen sich Erfolge erkämpfen. Zudem bieten die Kolleg*innen in Leiharbeit ein enormes Mitgliederpotential für die IG Metall.

Belegschaft beteiligen

Betriebsräte in den Einsatzbetrieben müssen ihre Rolle dazu neu definieren. Sie sind nicht nur für die Stammbeslegschaft da. Sie müssen sich auch als Vertreter der Leiharbeitsbeschäftigten im Betrieb verstehen. Leiharbeitsbeschäftigte sind nicht „die Anderen“. Sie sind Teil der Beschäftigten, um die sich Betriebsräte kümmern müssen. Und zwar sowohl zum Wohl der Leiharbeiter*innen als auch der Stammbeslegschaft.

Konflikte zuspitzen

Das Thema bietet großes Konfliktpotential. Denn alle sind betroffen: Die einen, weil sie keine Perspektive haben; die anderen, weil ihnen die Perspektiven genommen werden.



Unser Plan: In vier Stufen zum Ziel

Für eine erfolgreiche betriebliche Strategie sind die nachfolgend beschriebenen Stationen bedeutsam. Dabei können auch die auf der nächsten Seite vorgestellten Materialien zum Einsatz kommen.

1. Aufstellung

Am Anfang steht die klare Entscheidung der Betriebsräte und Vertrauensleute, das Thema Leiharbeit anzugehen. Im Vorfeld ist eine Bestandsaufnahme der Leiharbeit im Betrieb sinnvoll. Die Auswirkungen der Leiharbeit müssen beurteilt werden. Es geht darum, die Strategie der Geschäftsleitung für die Personalplanung einzuschätzen. Eine Abstimmung mit der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle sichert die notwendige Unterstützung.

Die gründliche Vorbereitung, Aufstellung und Strategieentwicklung der Betriebsräte und Vertrauensleute ist essentiell. Leiharbeit ist kein juristisches Problem, sondern eine politische Auseinandersetzung. Ist die Strategie des Arbeitgebers erkannt, heißt es, eigene Strategien zu entwickeln.

2. Aufschlag

Entscheidend für eine erfolgreiche betriebliche Auseinandersetzung mit dem Thema Leiharbeit ist die Beteiligung und Unterstützung durch die Stammebelegschaft und die Leiharbeitsbeschäftigten. In dieser Phase kommt es darauf an, den Konflikt gegenüber der Belegschaft transparent zu machen, sie zu informieren und einzubeziehen. Auf einer Betriebs- oder Mitgliederversammlung wird die Leiharbeit thematisiert. Mit Flugblättern und Plakaten wird sie zum Thema im Betrieb.

Alle Beschäftigten beteiligen: Mit der Rückendeckung der Stammebelegschaft kann der Geschäftsführung die Forderung überzeugend präsentiert werden. Aber auch die Beteiligung der Leiharbeitsbeschäftigten ist entscheidend, sowie eine gute Kommunikation zum Stand der Auseinandersetzung.

3. Aktionen

In den wenigsten Fällen gehen Geschäftsführungen auf die Forderungen ein, ohne zu versuchen, mit Druck ihre Strategie durchzusetzen. Hier sind weitere Aktionen notwendig. Aktionen, mit denen die Belegschaft noch stärker mobilisiert wird und mit denen die berechtigten Forderungen unterstrichen werden.

4. Am Ball bleiben

Auch nach dem Abschluss einer betrieblichen Auseinandersetzung wird das Thema Leiharbeit im Fokus des Betriebsrats und der Vertrauensleute bleiben. Dann geht es darum, Routinen und Standards zu entwickeln, mit denen das Thema Leiharbeit als ständige Aufgabe in die tägliche Arbeit integriert werden kann. Der Betriebsrat muss seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen sowie die Politik der Geschäftsführung ständig verfolgen und thematisieren.

Idealerweise gibt es in jeder Abteilung ein Betriebsratsmitglied, eine*n Vertrauensfrau*mann oder einfach nur ein aktives Mitglied der IG Metall, das sich für die Ansprache verantwortlich fühlt. Regelmäßige Leiharbeitsbeschäftigtenversammlungen und Besuche am Arbeitsplatz verbessern den Kontakt und geben Anhaltspunkte für konkrete Hilfs- und Unterstützungsangebote.

MATERIAL FÜR DIE BETRIEBLICHE ARBEIT

Publikationen zum Thema Leiharbeit

Mit diesen Materialien können Betriebsräte ihre Arbeit vertiefen sowie Leiharbeitsbeschäftigte im Betrieb ansprechen. Sie finden sich in der Regel zum Download auf gute-arbeit-fuer-alle.de/material und im Extranet unter <http://extranet.igmetall.de/leiharbeit> oder sind bei den IG Metall-Geschäftsstellen erhältlich.

Leiharbeit. Informationen für Betriebsräte und Vertrauensleute von Entleihbetrieben

Dieses Themenheft führt auf 16 Seiten übersichtlich in das Thema Leiharbeit ein. Es richtet sich gerade auch an neu gewählte Betriebsräte und Vertrauensleute, die sich einen Überblick zur Leiharbeit verschaffen wollen. (Produktnummer: 42290-80645)



Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Nr. 30:

Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Konkret und nah an Gesetzen und aktueller Rechtsprechung erläutert die Handlungshilfe auf über 100 Seiten die Themen Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen und geringfügige Beschäftigung. Ergänzt wird das Ganze um die Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte sowie Checklisten. Ein Muss für Betriebsräte und Vertrauensleute, die sich in ihrem Betrieb intensiver mit diesen Themen beschäftigen. (Produktnummer: 25087-40591)



Ratgeber für Beschäftigte in Leiharbeit

Dieser Ratgeber mit über 60 Seiten richtet sich gezielt an die einzelnen Leiharbeitsbeschäftigten. Er informiert und berät sie zu ihrem Arbeitsvertrag, ihrem Verdienst, ihren Arbeitsbedingungen und vielem mehr. Damit dient er auch Betriebsräten und Vertrauensleuten, die Leiharbeitsbeschäftigte betreuen, als unverzichtbares Nachschlagewerk. (Produktnummer: 42289-80644)



Gute Arbeit in der Leiharbeit

In diesem Anspracheflyer erfahren Leiharbeitnehmer mehr über die Angebote der IG Metall für Beschäftigte in Leiharbeit. Er enthält eine Beitrittserklärung und kann gut im Betrieb verteilt werden. Der Flyer ist auf Deutsch (Produktnummer: 41309-78584) und Polnisch (Produktnummer: 44409-85084) erhältlich.



Tarfkarten Leiharbeit

Entgelte und Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte 2020 im Postkartenformat, je nach Branche: Metall- und Elektroindustrie (Produktnummer: 42349-88724), Holz- und Kunststoffindustrie (Produktnummer: 42351-88745) sowie Textil- und Bekleidungsindustrie (Produktnummer: 42350-88744). Regelmäßige Aktualisierung.



Tarifsammlung Leiharbeit

Broschüre mit den für Leiharbeitsbeschäftigte geltenden Tarifverträgen, einschließlich den DGB-Basistarifverträgen, Tarifverträgen zu Branchenzuschläge und Entgelttabellen bis 2023, je nach Branche: Metall- und Elektroindustrie (Produktnummer: 46889-89604), Holz- und Kunststoffindustrie (Produktnummer: 46910-89626) sowie Textil- und Bekleidungsindustrie (Produktnummer: 46909-89625) – sie erscheinen im Sommer 2020.

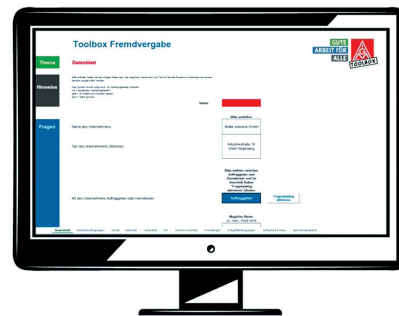


Die Toolbox

Was ist die Toolbox?

Die Toolbox ist eine PC-Software auf Excel-Basis, mit der sich Betriebsräte und Vertrauensleute einen systematischen Überblick über Leiharbeit und Industrienahen Dienstleistungen/Werkverträge im Betrieb verschaffen können. Dazu werden die Daten in die Toolbox eingegeben und diese erstellt ein umfassendes Bild in Form von Übersichtstabellen und einer Betriebslandkarte. Sie erinnert zudem automatisch, wenn zum Beispiel Fristen für mögliche Übernahmen von Leiharbeitsbeschäftigten auslaufen oder höhere Branchenzuschläge anstehen könnten. Sie ist auch für Betriebsräte und Vertrauensleute bei Industrienahen Dienstleistern konzipiert, die ihrerseits Arbeit ausgliedern und Leiharbeitsbeschäftigte haben. Die Toolbox unterstützt Betriebsräte und Vertrauensleute dabei, gute Arbeit für alle zu erreichen.

➔ Mehr Infos und der Erklärfilm auf gute-arbeit-fuer-alle.de/toolbox



Die Toolbox zum Download

Alle Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall können sich die Toolbox im Extranet der IG Metall herunterladen: <http://extranet.igmetall.de/gute-arbeit-fuer-alle>

Noch nicht genug?

- ➔ Informationen und Videos zum Thema auf gute-arbeit-fuer-alle.de/praxiswissen
- ➔ Aktuelle Informationen in unserem Newsletter: gute-arbeit-fuer-alle.de/newsletter
- ➔ Updates zur Leiharbeit auf facebook.de/gutearbeitfueralle
- ➔ Direkter Kontakt zu uns über leiharbeit@igmetall.de oder
- ➔ bei der IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort: igmetall.de/vor-ort

Impressum

Herausgeber
IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

gute-arbeit-fuer-alle.de
leiharbeit@igmetall.de

Stand: Mai 2020

Diese Publikation basiert auf
dem „Basis-Check Leiharbeit“
der IG Metall von 2010
(Text: kp works. Berlin)

© Frankfurt 2020