

■ Entgelt

Nach dem Grundsatz »Gleiche Arbeit – Gleiches Entgelt« wird die Entlohnungssituation zwischen Referenz-Arbeitnehmer der Stammebelegschaft und Leiharbeitnehmer betrachtet. Dazu unternimmt der Betriebsrat Folgendes:

- ▶ Er legt den Referenz-Arbeitnehmer mit entsprechender Eingruppierung und Entgeltbestandteilen fest.
- ▶ Er ermittelt das tatsächliche Entgelt des Leiharbeitnehmers.

Für den Eintrag in den Monitor wird lediglich das Grundentgelt herangezogen, die Differenz errechnet und für die prozentuale Abweichung Punkte vergeben.

Grundentgelt:				
Referenz-AN	Leih-AN	Differenz in Euro	Abweichung in Prozent	Punkte*
€	€	€	Prozent	
*Abweichung/Punkte: keine = 0 Punkte; bis 5 Prozent = 1 Punkt; bis 10 Prozent = 2 Punkte; bis 15 Prozent = 3 Punkte; bis 20 Prozent = 4 Punkte; über 20 Prozent = 6 Punkte				

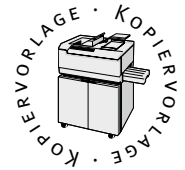
Wenn der Betriebsrat die Entlohnungsfrage zum Schwerpunkt seiner Tätigkeit machen möchte, kann es sinnvoll sein, weitere Lohnbestandteile zu vergleichen. Das können sein:

- ▶ Zuschläge für Schichtarbeit
- ▶ Zuschläge für Mehrarbeit
- ▶ Feiertagszuschläge
- ▶ Erschwerniszulagen
- ▶ Zusätzliches Urlaubsgeld
- ▶ Teil eines 13. Monatseinkommens bzw. Weihnachtsgeld
- ▶ Vermögenswirksame Leistungen
- ▶ Sonstige betriebliche und tarifliche Zulagen
- ▶ Leistungszulagen
- ▶ Betriebliche Altersversorgung

Zusätzlich ist auch die Frage von Bedeutung, ob der Leiharbeitnehmer im Leistungslohnbereich eingesetzt wird und dies durch seinen Tarifvertrag oder seine Entlohnung berücksichtigt wird.

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Werden weitere Kriterien in die Betrachtung miteinbezogen, dann fließt das nicht in den Gesamtpunktwert ein. Dies ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

Arbeitszeit



Der Betriebsrat stellt die Arbeitszeitsituation u. a. durch Befragung des Leiharbeitnehmers fest:

1. Meine wöchentliche Arbeitszeit im Entleihunternehmen beträgt:			
Referenz-AN	Leih-AN	Abweichung in Prozent	Punkte*
Stunden	Stunden	%	Punkte
*Abweichung/Punkte: keine = 0 Punkte, bis 5% = 1 Punkt, bis 10% = 2 Punkte, über 10% = 4 Punkte			

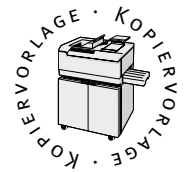
Fragen des BR an den Leiharbeitnehmer:	nie	selten	oft	immer	Punkte
	(keinen Punkt)		(0,5 Punkte)		
2. Meine tägliche Arbeitszeit überschreitet 8 Stunden					
3. Mehrarbeit leiste ich					
4. Es kommt vor, dass ich meine Pausen nicht einhalten kann					
5. Ich arbeite regelmäßig auch samstags (und/oder sonntags)					
Gesamtsumme (Fragen 1 bis 5)					

Bei der Bewertung der Arbeitszeit können noch weitere Kriterien in die Betrachtung miteinbezogen werden, sofern diese im betrieblichen Alltag von Bedeutung sind. Das können u. a. folgende Kriterien sein:

- ▶ Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (tägliche Arbeitszeit, wöchentliche Arbeitszeit, Ruhezeit)
- ▶ Lage und Verteilung der Arbeitszeit (2-Schicht-Betrieb, 3-Schicht-Betrieb, Dauernachtschicht, regelmäßige Wochenendarbeit)
- ▶ Flexibilisierung der Arbeitszeit (Mehrarbeit, Mehrarbeit auch an Wochenenden, Pausen)

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Werden weitere Kriterien in die Betrachtung miteinbezogen, dann fließt das nicht in den Gesamtpunktwert ein. Dies ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Der Betriebsrat beantwortet nach Ermittlung der Situation und der anzuwendenden Vorschriften folgende Fragen:

Wenn die unten aufgeführten Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auch bei den Stammarbeitnehmern nicht durchgeführt werden, liegt natürlich keine Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer vor! In diesem Fall ist die entsprechende Frage nicht zu beantworten und sind dort auch keine Punkte zu vergeben! Es besteht allerdings akuter Handlungsbedarf für die Gesamtbelegschaft!

		Ja (kein Punkt)	Nein (1 Punkt)	Punkte
1.	Ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die Verteilung der Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz zwischen Einsatzbetrieb und Verleihfirma eindeutig geregelt?			
2.	Erfolgt eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung der Leiharbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit?			
3.	Werden alle erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen für die Leiharbeitnehmer bereitgestellt?			
4.	Sind die erforderlichen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen für die Leiharbeitnehmer durchgeführt worden?			
5.	Wurde für die Arbeitsplätze der Leiharbeitnehmer mit ihren speziellen Belastungen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?			
6.	Sind für die Leiharbeitnehmer betriebliche Ansprechpersonen für Arbeits- und Gesundheitsschutz vorhanden und bekannt?			
Gesamtsumme				

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Wenn einige der Fragen nicht beantwortet werden konnten, weil die Bedingungen auch für Stammarbeitnehmer nicht gelten, dann ergibt sich eine geringere Gesamtpunktzahl. Das ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

Sozialleistungen



Die zu beantwortende Frage lautet: Können die Leiharbeitnehmer gleichberechtigt an sozialen Leistungen teilnehmen, die auch für die Stammarbeitnehmer gelten?

Da sowohl das Angebot als auch die Bandbreite an Sozialleistungen von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich sein können, macht hier ein fest vorgegebener, starrer »Fragenkatalog« keinen Sinn. Deshalb kann sich der Betriebsrat den Inhalt der Fragen in dieser Bewertungskategorie selbst zusammenstellen und in die unten stehende Tabelle eintragen. So wird eine optimale Anpassung an die betrieblichen Gegebenheiten gewährleistet.

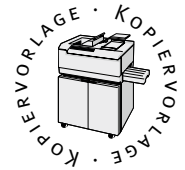
Die aufgeführten sozialen Leistungen sind als Anregung zu betrachten:

- ▶ Werkskantine, verbilligte Speisen und Getränke
- ▶ Jobtickets für Verkehrsverbünde o. ä.
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge
- ▶ Rabatte beim Kauf von Produkten des Unternehmens oder anderer Waren
- ▶ Kulturelle und sportliche Einrichtungen des Unternehmens
- ▶ Kindergärten und andere soziale Einrichtungen
- ▶ Zuschüsse zum Fitnessstudio
- ▶ Firmenwagen, Handy etc.
- ▶ Zinsfreie oder zinsgünstige Arbeitgeberdarlehen
- ▶ Vermögensbildung, z. B. in Form von Belegschaftsaktien

Können Leiharbeitnehmer gleichberechtigt an den folgenden betrieblichen Sozialleistungen teilnehmen? (Bitte entsprechende Sozialleistungen eintragen!)	ja (kein Punkt)	Nein (1 Punkt)	Punkte
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
Gesamtsumme			

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Wenn weniger als sechs Sozialleistungen abgefragt werden, dann ergibt sich eine geringere Gesamtpunktzahl. Das ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

Arbeitsbedingungen



Hier fragt der Betriebsrat nach den Unterschieden bei den Arbeitsbedingungen zwischen Referenz-Stammarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer:

Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern im Vergleich zum Referenz-Stammarbeitnehmer hinsichtlich ...		Gar nicht (kein Punkt)	Sind deutlich schlechter (1 Punkt)	Punkte
1.	... physikalischer/chemischer Belastungen, z. B. Lärm, Hitze, Kälte, Lichtverhältnisse, Vibration, Flüssigkeiten, Gase, Dämpfe?			
2.	... körperlicher Belastungen, z. B. Zwangshaltungen, Heben und Tragen, langes Stehen, Bücken, schweres Heben, einseitige Bewegung, Überkopfarbeit?			
3.	... der Arbeitsplatzgestaltung, z. B. Bewegungsfreiheit im Arbeitsraum, ergonomische Hard- und Softwaresysteme, Mobiliar, technische Arbeitshilfen, Sicherheitsgefahren durch Maschinen?			
4.	... psychischer Belastungen, z. B. Termin- und Leistungsdruck, Unter-/Überforderung, unklarer Arbeitsanweisungen, Probleme mit Vorgesetzten?			
5.	... sozialer Integration, z. B. Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, Gruppenarbeit?			
6.	... des Inhalts der Aufgaben, z. B. lernorientiert, komplex, interessant, ganzheitlich?			
Gesamtsumme				

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Wenn einige der Fragen nicht beantwortet werden konnten, weil die Bedingungen auch für Stammarbeitnehmer nicht gelten, dann ergibt sich eine geringere Gesamtpunktzahl. Das ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

■ Qualifizierung



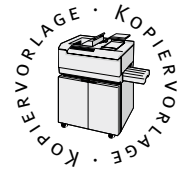
Der Betriebsrat beantwortet folgende Fragen: Werden die Leiharbeitnehmer gleichgewichtig bei folgenden Qualifizierungsangeboten bzw. -maßnahmen berücksichtigt, die auch für die Stammarbeitnehmer gelten?

Wenn die unten aufgeführten Qualifizierungsangebote bzw. -maßnahmen auch für die Stammarbeitnehmer nicht gelten, dann liegt natürlich keine Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer vor! In diesem Fall ist die entsprechende Frage nicht zu beantworten und sind dort auch keine Punkte zu vergeben!

	Ja (kein Punkt)	Nein (1 Punkt)	Punkte
1. Gibt es eine Qualifizierungsplanung für Leiharbeitnehmer vor der Einstellung?			
2. Entspricht die Qualifikation/das Fachwissen der Leiharbeitnehmer den fachlichen Anforderungen der Arbeitsaufgabe?			
3. Gibt es einen hinreichenden Qualifizierungsstand der Leiharbeitnehmer über Betriebsmittel, technische Verfahren und Produkte?			
4. Erhalten die Leiharbeitnehmer während der Einarbeitungszeit fachliche Anleitung?			
5. Haben Leiharbeitnehmer die Gelegenheit zum Lernen während der Arbeitszeit?			
6. Werden die Leiharbeitnehmer in die betriebsüblichen Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen?			
Gesamtsumme			

Wichtiger Hinweis zur Wertung: Wenn einige der Fragen nicht beantwortet werden konnten, weil die Bedingungen auch für Stammarbeitnehmer nicht gelten, dann ergibt sich eine geringere Gesamtpunktzahl. Das ist bei der Bewertung des Gesamtergebnisses und der Ableitung des Handlungsbedarfs unbedingt zu berücksichtigen!

Mitbestimmung und Beteiligung



Der Betriebsrat beantwortet folgende Fragen:

	Ja (kein Punkt)	Nein (1 Punkt)	Punkte
1. Ist der Betriebsrat bei der Auswahl des Verleihunternehmens beteiligt?			
2. Hat der Betriebsrat den Kontakt zum Betriebsrat der Verleihfirma (soweit vorhanden) zur Verständigung über Fragen der gemeinsamen Betreuung hergestellt?			
3. Behandelt der Betriebsrat die Einstellung von Leiharbeitnehmern gemäß § 99 BetrVG auf seinen Sitzungen und fasst Beschlüsse dazu?			
4. Hat der Betriebsrat sich Verantwortlichkeiten zur Betreuung der Leiharbeitnehmer eingerichtet - beispielsweise Sprechstunden für die Leiharbeitnehmer?			
5. Hat der Betriebsrat die Leiharbeitnehmer angesprochen, sie auf ihre Rechte aufmerksam gemacht, ggfs. eine Informationsbroschüre überreicht?			
6. Gibt es eine ausdrückliche Einladung für Leiharbeitnehmer zu den Betriebs- oder Abteilungsversammlungen, ggfs. auch besondere Treffen für Leiharbeitnehmer?			
Gesamtsumme			

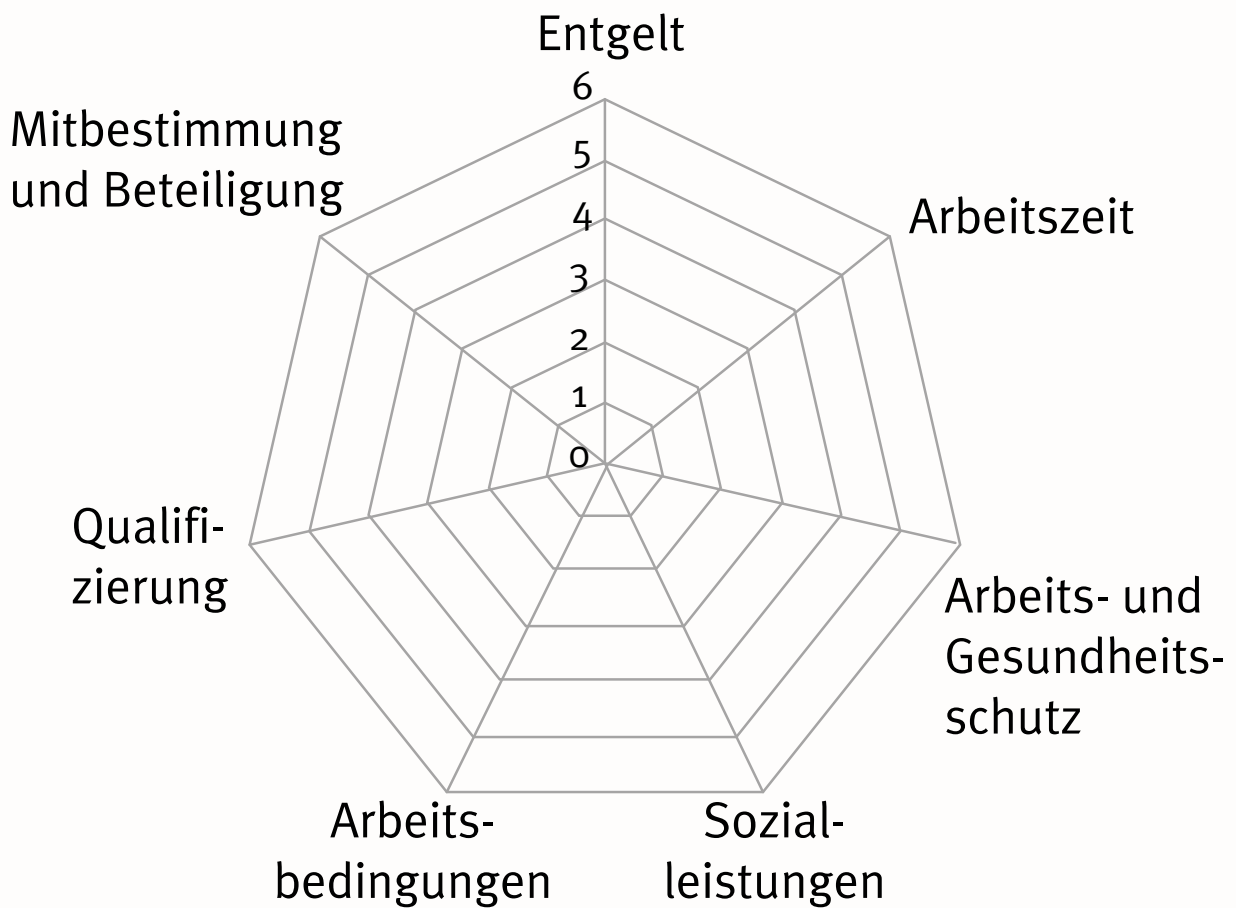
■ **Ergebnisdarstellung**



Nachdem die Punkte für die einzelnen Bewertungskategorien ermittelt worden sind, können sie in das »Spinnenetz« übertragen werden. Die Handlungsbedarfe für den Betriebsrat werden darin sichtbar. Der Betriebsrat kann sich nun auf

ein Handlungsfeld konzentrieren, Forderungen diskutieren und gegebenenfalls entsprechende Beschlüsse fassen, um die Situation für die Leiharbeitnehmer zu verbessern.

Equal Treatment-Monitor
Handlungsbedarf beim Einsatz von Leiharbeit



0 = kein Handlungsbedarf
6 = sehr hoher Handlungsbedarf

