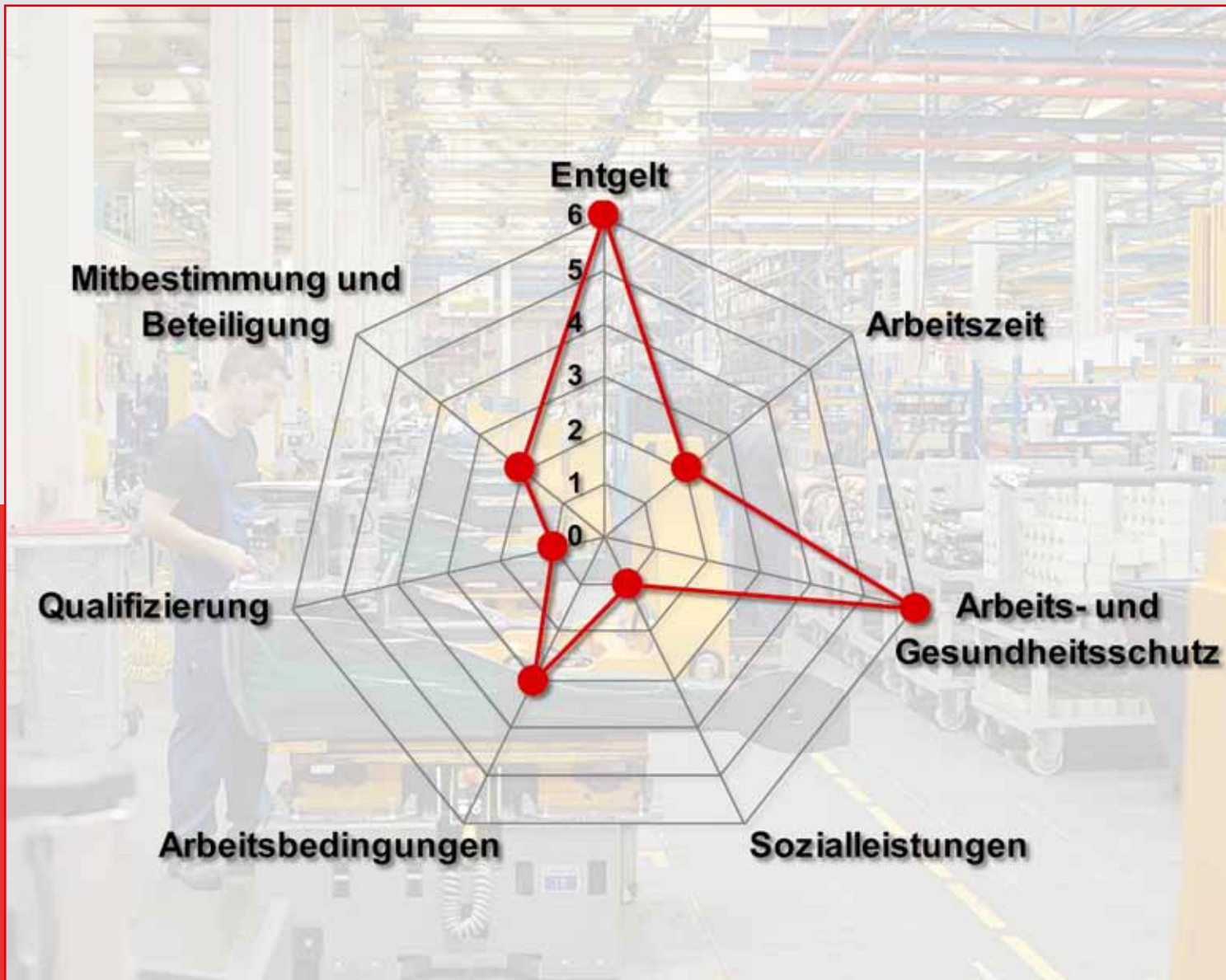


Handlungshilfen und Praxisbeispiele



Equal Treatment-Monitor

Gleichbehandlung von
Leiharbeitnehmern im Einsatzbetrieb



Impressum

Herausgeber IG Metall Vorstand
FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Erstfassung Günter Kasch (IG Metall)

Endredaktion Günter Kasch (IG Metall), Thomas Langhoff,
André Schubert, Ina Krietsch (Prospektiv GmbH, Dortmund)

Weitere Autoren Thomas Langhoff, André Schubert, Ina Krietsch (Prospektiv GmbH, Dortmund),
Kai Beutler, Christoph Lenssen, Wolfgang Endling, Rudi Bender (bsb GmbH, Köln),
Rolf Satzer (FBU, Köln)

Entwicklung EDV-Tool..... André Schubert (Prospektiv GmbH, Dortmund)

Layout LingoVision Hamburg

Druck Druckhaus Dresden GmbH

Auflage..... 1. Auflage, März 2010

Copyright © 2010 by IG Metall Vorstand

Produktnummer 18626-27449

Das Projekt GRAziL – **G**estaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum **R**essourcenmanagement und zum **A**rbeitsschutz im Rahmen eines **z**ielgruppenbezogenen **A**nsatzes für Leiharbeiter in Entleihunternehmen – wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet
→ www.grazil.net

Neben der vorliegenden Papiausgabe gibt es den Equal Treatment-Monitor auch in elektronischer Form. Das **ETM-Tool 1.0** ist ein einfach zu handhabendes EDV-Programm, welches auf Basis des Equal Treatment-Monitors entwickelt wurde: Aufbau und Struktur des EDV-Tools entsprechen exakt der Druckversion. Um mit dem ETM-Tool 1.0 arbeiten zu können, wird das Tabellenkalkulationsprogramm Microsoft Excel benötigt. Das Tool funktioniert komplett ohne Makros und ist über die Projekthomepage www.grazil.net erhältlich.



Inhalt

	Vorwort	2		Arbeitsbedingungen.....	14
A	Equal Treatment-Monitor.....	3		Qualifizierung	15
B	Praktischer Einsatz des Equal Treatment-Monitors	7	C	Mitbestimmung und Beteiligung	16
	Bewertungskategorien im Equal Treatment-Monitor	8		Ergebnisdarstellung	17
	Entgelt	10		Beispiele für den Einsatz des Equal Treatment-Monitors aus dem betrieblichen Alltag	18
	Arbeitszeit.....	11	D	Ausgewählte Gestaltungsinstrumente zur Leiharbeit im Einsatzbetrieb	24
	Arbeits- und Gesundheitsschutz	12			
	Sozialleistungen	13			

Vorwort

Trotz der großen Finanz- und Wirtschaftskrise ist der tiefe Einbruch in der Beschäftigung erst einmal ausgeblieben. Auf keinen Fall dürfen darüber aber die »stillen Opfer« der Krise vergessen werden: Leiharbeiter sind in großer Zahl von heute auf morgen, ohne »sozialverträgliche Abfederung«, aus den Betrieben verschwunden. Und sie sind in den allermeisten Fällen von den Verleihunternehmen unverzüglich in die Arbeitslosigkeit weiter gereicht worden.

Was für die Betroffenen unsichere Existenz bedeutet, heißt für andere, dass Leiharbeit ihre »Funktionalität in der Krise« bewiesen habe. Die Abwälzung unternehmerischer Verantwortung für die Marktrisiken auf prekär beschäftigte Arbeitnehmer und die sozialen Sicherungssysteme soll als Anreiz verstanden werden, mit dem Anziehen der Wirtschaftstätigkeit noch stärker auf Leiharbeit zurückzugreifen.

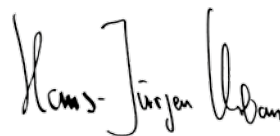
Gründe genug also, die Prekarisierung der Arbeit in die Schranken zu weisen. Die IG Metall wirkt mit ihrer Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« dafür, den Gleichbehandlungsgrundsatz, also gleiche Bezahlung und gleiche Arbeitsbedingungen mit den »Stamm«-Beschäftigten, Realität werden zu lassen.

Geradezu als »unbekanntes Terrain« kann der Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz für Leiharbeiter betrachtet werden. »Zeitarbeit macht krank« fasste schlagwortartig die Süddeutsche Zeitung Ergebnisse des Gesundheitsreports 2009 der Techniker Krankenkasse zusammen. Leiharbeiter hatten signifikant höhere Krankheitszeiten als andere Beschäftigte. Es fehlen allerdings immer noch gesicherte Erkenntnisse darüber, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit gelebt wird. Wenn in einer Befragung 29 Prozent der Entleihbetriebe angeben,

die volle Integration der Leiharbeiter in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz rechne sich nicht, lässt das Dunkle für die betriebliche Wirklichkeit erahnen.

Um so bedeutender ist es, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), im Rahmen seines Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen den Förderschwerpunkt »Zeitarbeit – neue Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz« ins Leben gerufen hat. Die IG Metall ist Transferpartner des dort angesiedelten Projekts GRAziL. Dieses Projekt will in und mit Modellbetrieben aus dem Produktions- und Dienstleistungssektor praxistaugliche Werkzeuge und Gestaltungsbausteine entwickeln und erproben.

In der vorliegenden Broschüre werden einige davon, die zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Leiharbeiter beitragen sollen, vorgestellt. Insbesondere freut uns, dass der Equal Treatment-Monitor, ein kleines Werkzeug, das im betrieblichen Zusammenhang helfen soll, den Gleichbehandlungsgrundsatz zur Anwendung kommen zu lassen, in Zusammenarbeit mit GRAziL ausgestaltet und praktisch erprobt werden konnte. Wir hoffen, dass so Impulse gesetzt werden können, um die Arbeits- und Lebensqualität der Leiharbeiter zu verbessern.



Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

A Equal Treatment-Monitor

Ein Werkzeug gegen Diskriminierung beim Einsatz von Leiharbeit für Betriebsräte in den Einsatzbetrieben

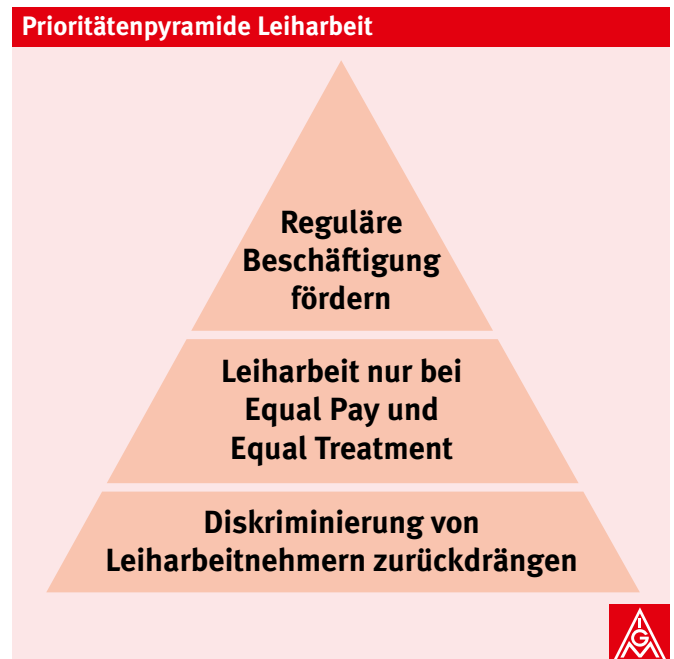
Der Gesetzgeber hat im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorgeschrieben, dass für Leiharbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts nicht schlechter sein dürfen, als die vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihunternehmens. Dieses Prinzip heißt aufgrund seines Ursprungs in europarechtlichen Diskussionen »equal pay« (gleiche Bezahlung) und »equal treatment« (gleiche Behandlung). Allerdings kennt das Gesetz sogleich Ausnahmen. Bei Vorhandensein eines Tarifvertrags für den Verleiher oder vorhergehender Arbeitslosigkeit des Leiharbeitnehmers¹ kann davon abgewichen werden. Faktisch hat diese Ausstiegsoption aus dem Gleichbehandlungsgebot dazu geführt, dass Leiharbeitnehmer hinsichtlich ihrer Entgelt- und sozialen Bedingungen weitgehend schlechter gestellt sind als Stammbeschäftigte. Um diesen Zuständen entgegen zu wirken, sind vielfältige Aktivitäten nötig.

Für die Betriebsräte in den Entleihunternehmen – und nur diese sollen hier berücksichtigt werden – ergibt sich aus dem Gleichbehandlungsgebot des AÜG und wegen der spezifischen Gefährdungen von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten Handlungsbedarf. Mit dem Equal Treatment-Monitor wird ein Instrument vorgelegt, das

- ▶ zu Diskussionen und Analysen über den Einsatz von Leiharbeit anregen will,
- ▶ konkrete Handlungsschritte planbar macht und deren Umsetzung unterstützt,

In diesem Text wird der Verständlichkeit halber meistens die männliche Schreibform verwendet. Es versteht sich von selbst, dass immer Personen beiderlei Geschlechts gemeint sind.

- ▶ unterschiedlichen Diskussionsständen, Aktivitätsniveaus und Gestaltungsschwerpunkten von Betriebsräten angepasst werden kann.



Als Ziel wird dabei die »Wiedereinbettung« des Leiharbeitnehmers in die Standards der Entleihunternehmen angestrebt. Im Idealfall geschieht dies durch die Übernahme in das Entleihunternehmen oder durch »normale« Einstellungen bei Personalbedarfen. Für die vielen Zwischenstufen auf diesem Weg kann der Equal Treatment-Monitor eine Navigationshilfe sein.

Vorgehen des Betriebsrats mit dem »Aktionskoffer Leiharbeit im Einsatzbetrieb«

Der Umgang mit Leiharbeit im Betrieb stellt für Betriebsräte ein sehr komplexes und manchmal auch neues, unbekanntes Tätigkeitsfeld dar. Um hierbei den Einstieg zu erleichtern, stellen wir mit dem »Aktionskoffer Leiharbeit im Ein-

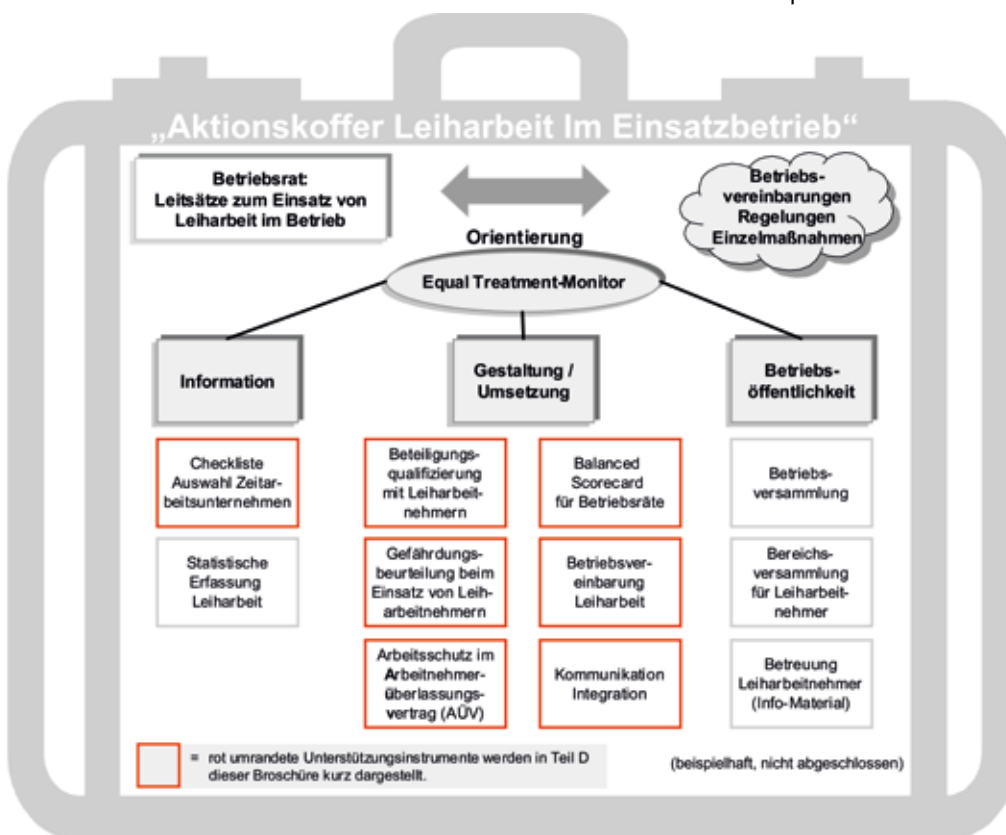
satzbetrieb« eine Art Werkzeugkasten zur Verfügung. Der »Aktionskoffer« steht symbolisch für eine Ideen- und Instrumentensammlung. Der Equal Treatment-Monitor nimmt als umfassendes Orientierungs-Instrument eine zentrale Stellung innerhalb des Aktionskoffers ein. Er wird um weitere wichtige Unterstützungsinstrumente ergänzt.

Der Betriebsrat kann sich aus dem Aktionskoffer einfach das Werkzeug herausnehmen, das seiner betrieblichen Situation angemessen ist und zum jeweiligen Problem, zu seinen Möglichkeiten und dem Diskussionsstand im Betrieb und im Betriebsrat passt. Die einzelnen Inhalte des Aktionskoffers werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Leitsätze zum Einsatz von Leiharbeit im Betrieb

Der Betriebsrat ist gut beraten, vorab eine grundlegende Diskussion über seine Position zum Einsatz von Leiharbeit im Betrieb zu führen. Ergebnis dieser Erörterung sollten »Leitsätze« sein, an denen er sich bei den Tagesentscheidungen »entlangangel« kann. Dabei sollten auch die möglicherweise widersprüchlichen Interessen und Sichtweisen in der Belegschaft und im Betriebsrat nicht ausgespart werden. Fragestellungen können dabei z. B. sein:

- ▶ Will der Betriebsrat Leiharbeit zum Gegenstand seiner Arbeit machen?
- ▶ Akzeptiert der Betriebsrat Leiharbeit a) grundsätzlich, b) nur unter bestimmten Bedingungen oder c) überhaupt nicht?



- ▶ Versteht sich der Betriebsrat ausschließlich als Interessenvertreter der Stammbeschäftigten oder auch als Ansprechpartner für die Leiharbeitnehmer?
- ▶ Bedeutet der (künftige oder gegenwärtige) Einsatz von Leiharbeit akzeptable oder nicht akzeptable Entgelt- und Arbeitsbedingungen für die Leiharbeitnehmer?
- ▶ Bedeutet der (künftige oder gegenwärtige) Einsatz von Leiharbeit Unterbietung von tariflichen und/oder betrieblichen Standards der Stammbeslegschaft?

- ▶ Soll »equal pay« (gleiche Bezahlung wie für vergleichbare Arbeitnehmer im Entleihunternehmen) Vorbedingung für die Einstellung von Leiharbeitnehmern sein?
- ▶ Ist es sinnvoll, formale Regelungen (z. B. eine Betriebsvereinbarung) zur Leiharbeit abzuschließen (Quoten, Formulierung von Bedingungen) oder legitimiert und rationalisiert dies eher den Einsatz von Leiharbeit?

Entlang dieser und weiterer Fragen hätte der Betriebsrat eine Position zum Einsatz von Leiharbeit zu entwickeln, die als Basis für die dann zu beschließenden einzelnen Schritte dienen kann. Ohne ein solches »Programm« droht die Gefahr, dass im aufreibenden Geschäft der permanenten personellen Einzelmaßnahmen der erforderliche »lange Atem« nicht vorhanden ist. Ergebnisse der Betriebsratsdiskussion können Positionierungen sein wie: Leiharbeit wird unter keinen Umständen vom Betriebsrat akzeptiert; Leiharbeit, die keine Stammarbeitsplätze ersetzt, wird vorübergehend unter »equal pay«-Bedingungen zugelassen; per Betriebsvereinbarung soll zunächst eine Quote (Anteil von Leiharbeitnehmern an allen Beschäftigten) durchgesetzt werden, um die ausufernde Leiharbeit zurückzudrängen u. a. m.

Mit der Verständigung auf derartige personalpolitische Leitsätze und der Schaffung eines Selbstverständnisses (»Zuständigkeit auch für die Leiharbeitnehmer«) schafft sich der Betriebsrat eine erste Basis. Anschließend gilt es zu überlegen, wie der Umgang mit Leiharbeit im Rahmen der praktischen Betriebsratsarbeit organisatorisch umgesetzt werden kann: Wer ist für die Betreuung der Leiharbeitnehmer zuständig, wer erstellt den Entwurf einer Betriebsvereinbarung, wann findet eine Klausursitzung zur Beratung der oben angesprochenen Fragen statt? Diese

Verabredungen müssen handhabbar sein, d. h. neben den bereits bestehenden laufenden Betriebsratsaufgaben auch tatsächlich zu bewältigen sein!

Informations-Instrumente

Die Beschaffung von Informationen zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Leiharbeit stellt für den Betriebsrat eine wichtige Grundlage für deren Bewertung dar. Dabei können etwa folgende Fragen von Interesse sein: Wie hoch ist der Anteil der Leiharbeit im Betrieb insgesamt? Wie hoch in einzelnen Abteilungen? Betrifft es wesentlich Facharbeiter oder mehr an- und ungelernten Kräfte? Sind wesentlich Menschen mit Migrationshintergrund betroffen und gibt es vielleicht sprachliche Barrieren bei deren Information?

Werden diese Sachverhalte in regelmäßigen Abständen erhoben, dann lassen sich daraus auch längerfristige Tendenzen (z. B. über eine eventuell vorliegende kontinuierliche Zunahme von Leiharbeit im Betrieb) ableiten. Das derart gesammelte Datenmaterial kann dabei sowohl zur Diskussion im Betriebsrat und in der Belegschaft, zur Entwicklung von Forderungen und in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber verwendet werden.

Neben der systematischen Erfassung der Situation im Betrieb kann es für den Betriebsrat sinnvoll sein, sich auch gezielt Informationen über die verleihenden Zeitarbeitsfirmen zu beschaffen, etwa: Sind diese tarifgebunden, gibt es einen Betriebsrat, wer ist dort für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich? Hierfür enthält der Aktionskoffer »Leiharbeit im Einsatzbetrieb« mit der »Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen« ein geeignetes Informations- und Bewertungsinstrument. Mit Hilfe der Checkliste kann der Betriebsrat Zeitarbeitsfirmen im

Hinblick auf Seriosität und Qualität hinreichend gründlich »auf den Zahn fühlen«. Ein Ergebnis könnte z. B. sein, dass eine Zeitarbeitsfirma als »unseriös« entlarvt wird und der Betriebsrat sich gegen eine (weitere) Zusammenarbeit mit dieser Firma einsetzt.

Gestaltungs- und Umsetzungs-Instrumente

Hat der Einsatz des Equal Treatment-Monitors konkrete Handlungsbedarfe aufgedeckt, dann sollte der Betriebsrat diese aktiv angehen. Dazu werden ihm im »Aktionskoffer Leiharbeit im Einsatzbetrieb« entsprechende Gestaltungs- und Umsetzungsinstrumente an die Hand gegeben, die er im Bedarfsfall gezielt auswählen kann. Besteht z. B. hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein erhöhter Handlungsbedarf, können die Instrumente »Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern« oder »Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag« eingesetzt werden. Eine Kurzdarstellung ausgewählter Instrumente befindet sich in Teil D dieser Broschüre.

Die Gestaltungs- und Umsetzungsinstrumente sind im Rahmen des Projekts GRAziL zusammen mit betrieblichen Praktikern entwickelt und anschließend getestet worden. Darauf wird im Teil C eingegangen.

Instrumente zur Schaffung einer Betriebsöffentlichkeit

Der Erfolg beim Versuch der Regulierung des Einsatzes von Leiharbeit hängt entscheidend davon ab, wie überzeugt die Belegschaft hinter den Leitvorstellungen des Betriebsrats steht. Daher reicht es nicht, nur Maßnahmen zu beschließen und einzuleiten. Gleichzeitig muss der Betriebsrat auch die Belegschaft »hinter sich« wissen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Umsetzungsstrategien mangels Rückhalt nicht mitgetragen werden und wirkungslos »verpuffen«.

Deshalb muss das Thema Leiharbeit in eine möglichst breite Betriebsöffentlichkeit getragen werden. Hierzu bieten sich zu Informationszwecken beispielsweise Betriebsversammlungen an.

Der Einsatz der jeweiligen Instrumente kann ganz unterschiedlich gestaltet werden. Ob Gespräche und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber allein zielführend sind oder je nach Möglichkeiten ein Beschlussverfahren oder eine Einigungsstelle in Betracht kommt, muss der Betriebsrat beraten und beschließen. Erst zusammen mit der für jeden Fall neu zu diskutierenden Vorgehensstrategie können die einzelnen Instrumente Wirkung erzielen.

B Praktischer Einsatz des Equal Treatment-Monitors

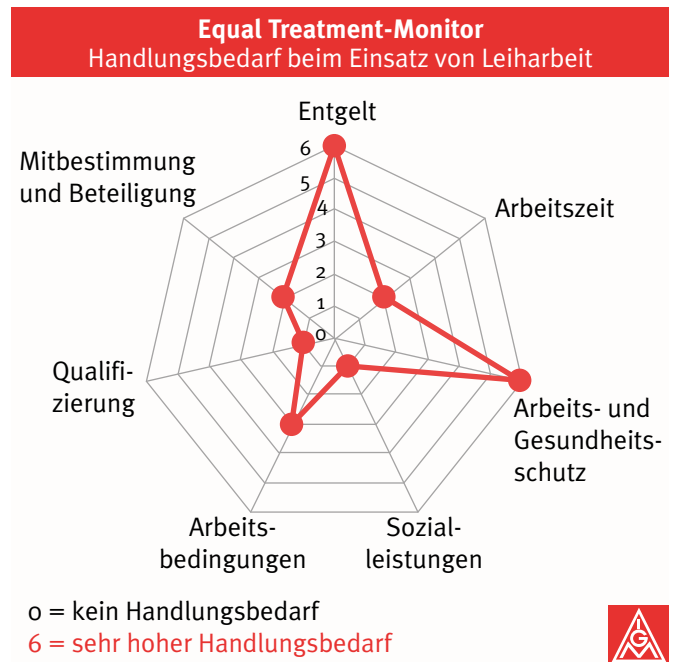
Allgemeine Vorbemerkungen

Dieses Kapitel (Teil B) enthält alle Formulare, die zur Durchführung des Equal Treatment-Monitors benötigt werden. Der Monitor ist so konzipiert, dass er unabhängig von den Inhalten der anderen Kapitel dieser Broschüre angewendet werden kann. Wenn der Equal Treatment-Monitor eingesetzt werden soll, können die entsprechenden Seiten einfach kopiert werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, die Vorlagen im Internet herunterzuladen: www.grazil.net

Alternativ zur »Papierversion« steht dort auch das EDV-gestützte ETM-Tool 1.0 zum Download zur Verfügung.

Der Equal Treatment-Monitor bietet eine Hilfestellung, um gleiche Bezahlung und gleiche Behandlung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern durchzusetzen.

Dafür werden wichtige Interessenbereiche der Arbeitnehmer anhand von Bewertungskategorien untersucht und auf Abweichungen zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmern abgefragt. Der Monitor kann komplett oder nur für einzelne Bewertungskategorien benutzt werden.



Der Equal Treatment-Monitor bietet sich für folgende Betriebsrats-Aktivitäten an:

- ▶ zur Herausbildung eines Selbstverständnisses des Betriebsrats hinsichtlich des Umgangs mit der Thematik Leiharbeit im Betrieb,
- ▶ zur Analyse der Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmern und möglicher Unterschiede,
- ▶ zum Herausfinden, an welchem Punkt der Betriebsrat aktiv werden kann,
- ▶ zur Ableitung und Sammlung von Forderungen/ Lösungsvorschlägen des Betriebsrats,
- ▶ als Leitfaden zur Gesprächsführung mit den Leiharbeitnehmern.

Der Betriebsrat bewertet durch Punktevergabe anhand von Fragen die Situation im Betrieb. So gelangt er zu einer Visualisierung (Punkte in der »Spinnennetz«-Grafik) sei-

ner Handlungsbedarfe. Als Bezugs- und Referenzgröße zur Situation der Leiharbeitnehmer dient ihm dabei die betriebliche Situation eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers im Entleihunternehmen. Als Referenzarbeitnehmer sollte derjenige betrachtet werden, dessen Arbeitseinsatz (Arbeitsbedingungen) der Situation des Leiharbeitnehmers am nächsten ist. Sollten für den Stammarbeitnehmer die Arbeitsbedingungen unzureichend sein, zum Beispiel keine Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, dürften hier gegebenenfalls keine Unterschiede zum Leiharbeitnehmer festgestellt werden. In diesem Fall besteht dann ein Problem für die Gesamtleihergesellschaft und damit ein anderes Handlungsfeld für den Betriebsrat.

Wichtiger Hinweis: Werden im Betrieb Leiharbeitnehmer mit unterschiedlichen Qualifikationen (z. B. Helfer und Facharbeiter) und/oder in nicht vergleichbaren Arbeitsbereichen eingesetzt, sind diese sehr wahrscheinlich auch unterschiedlichen Arbeitssituationen ausgesetzt. Auch die Entgeltsituation dürfte sich dann recht verschieden darstellen. In einem solchen Fall ist eine getrennte Betrachtung erforderlich; der Equal Treatment-Monitor sollte dann für die verschiedenen Gruppen der Leiharbeitnehmer jeweils einzeln durchgeführt werden!

Die Ergebnisse der einzelnen Bewertungskategorien im Equal Treatment-Monitor bewegen sich jeweils zwischen null und sechs Punkten und sind wie folgt einzustufen: Null Punkte bedeuten keine Abweichung zwischen Stamm- und Leiharbeitnehmer und damit kein Handlungsbedarf auf Seiten des Betriebsrats. Sechs Punkte hingegen signalisieren ihm einen sehr großen Handlungsbedarf. Allerdings bedeutet eine niedrige Punktzahl nicht zwangsläufig, dass alles

in Ordnung ist! Fehlt zum Beispiel die persönliche Schutzausrüstung, ergibt sich – unabhängig von der im Monitor erreichten Punktzahl – trotzdem ein akuter Handlungsbedarf!

Wie immer gilt auch hier, dass ohne Verantwortlichkeiten für die Durchführung und eine gemeinsame Beratung über die Konsequenzen auch das beste Instrument wirkungslos bleibt.

Bewertungskategorien im Equal Treatment-Monitor

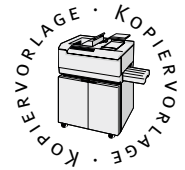
Im Equal Treatment-Monitor erfolgt ein systematischer Vergleich zwischen Leiharbeitnehmern und vergleichbaren (Referenz-)Arbeitnehmern aus der Stammeihergesellschaft anhand der folgenden sieben Bewertungskategorien:

- ▶ Entgelt
- ▶ Arbeitszeit
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Sozialleistungen
- ▶ Arbeitsbedingungen
- ▶ Qualifizierung
- ▶ Mitbestimmung und Beteiligung

In diesen Kategorien wurden jeweils thematisch zusammengehörende, typische Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt. Der Vergleich kommt durch Beantwortung der Fragen in den nachstehend abgedruckten Tabellen und einer Bewertung durch Vergabe von Punkten zustande. Am Ende werden die in den einzelnen Bewertungskategorien ermittelten Ergebnisse in das oben schon vorgestellte »Spinnennetz« eingetragen, so dass Handlungsbedarfe sichtbar werden.

Es soll an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen werden, dass der Equal Treatment-Monitor kein »mathematisch-naturwissenschaftliches Messinstrument« ist, welches auf der Erhebung von statistischen Daten und Kennzahlen basiert. In den mit dem Instrument gewonnen Ergebnissen spiegeln sich zu einem gewissen Maße

die persönlichen Einschätzungen und Wertehaltungen des Betriebsrats wider. Daher eignen sich die Ergebnisse auch nicht (oder nur sehr bedingt) für einen betriebsübergreifenden Vergleich (z. B. Ergebnisse aus Betrieb A denen aus Betrieb B gegenüberzustellen).



■ 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				

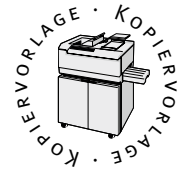
Wenn der Betriebsrat die Entlohnungsfrage zum Schwerpunkt seiner Tätigkeit machen möchte, kann es sinnvoll sein, weitere Lohnbestandteile zu vergleichen. Das können sein:

- ▶ 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			

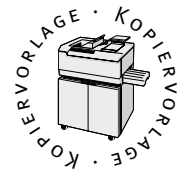
Fragen des BR an den Leiharbeitnehmer:	nie	selten	oft	immer	Punkte
	(keinen Punkt)		(0,5 Punkte)		
2. Meine tägliche Arbeitszeit überschreitet 8 Stunden					
3. Mehrarbeit leiste ich					
4. Es kommt vor, dass ich meine Pausen nicht einhalten kann					
5. Ich arbeite regelmäßig auch samstags (und/oder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



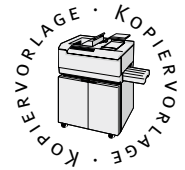
Der Betriebsrat beantwortet nach Ermittlung der Situation und der anzuwendenden Vorschriften folgende Fragen:

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!

■ Sozialeleistungen



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.

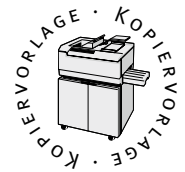
Die aufgeführten sozialen Leistungen sind als Anregung zu betrachten:

- ▶ 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

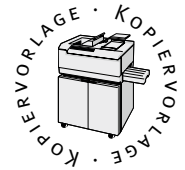


Hier fragt der Betriebsrat nach den Unterschieden bei den Arbeitsbedingungen zwischen Referenz-Stammarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer:

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



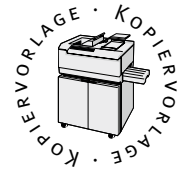
Der Betriebsrat beantwortet folgende Fragen: Werden die Leiharbeitnehmer gleichgewichtig bei folgenden Qualifizierungsangeboten bzw. -maßnahmen berücksichtigt, die auch für die Stammarbeitnehmer gelten?

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!

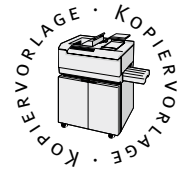
Mitbestimmung und Beteiligung



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			

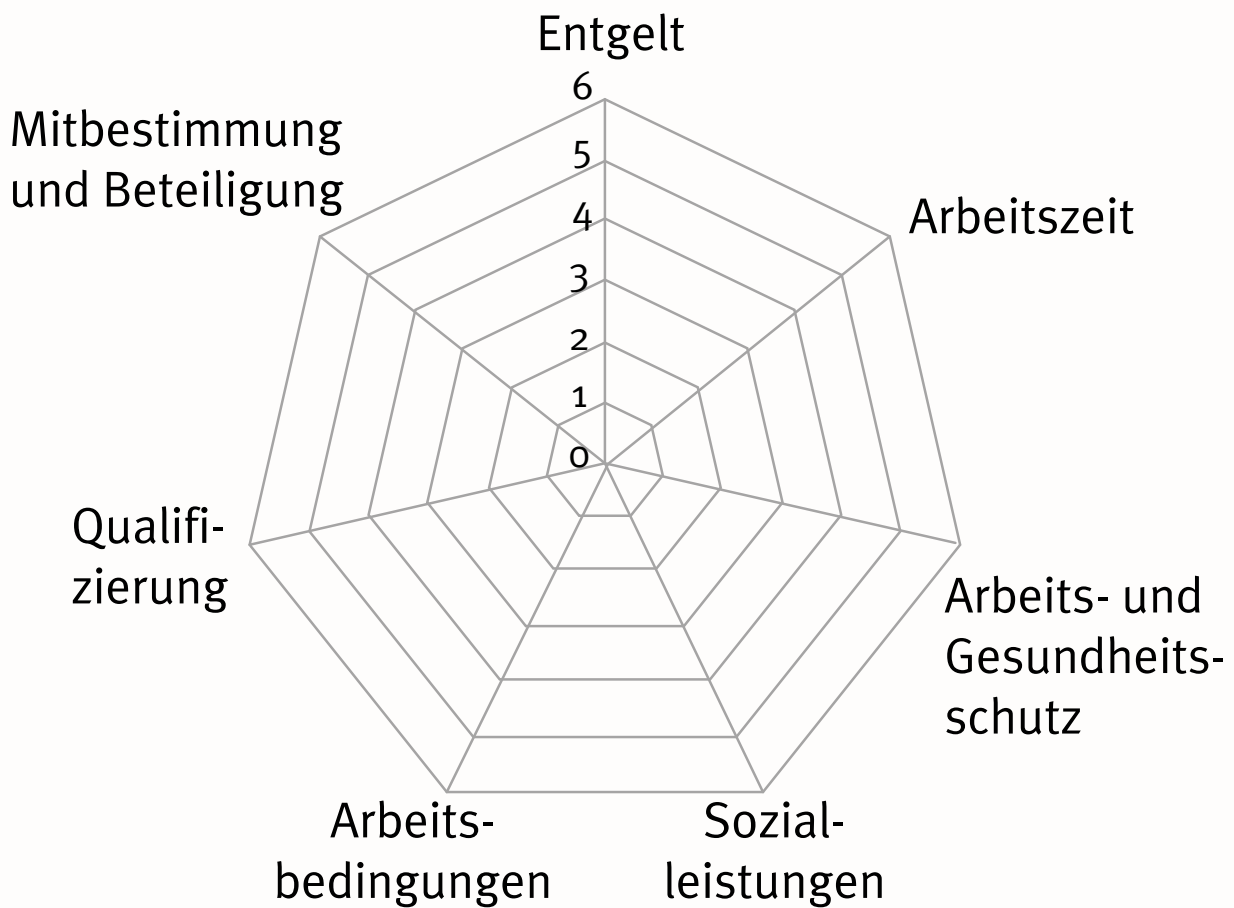
■ **Ergebnisdarstellung**



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



C Beispiele für den Einsatz des Equal Treatment-Monitors aus dem betrieblichen Alltag

»Grau ist alle Theorie«, deshalb werden im Folgenden einige Beispiele vorgestellt, die zeigen sollen, zu welchen Ergebnissen und welchem Nutzen der Einsatz des Equal Treatment-Monitors in der betrieblichen Praxis führen kann. Es handelt sich hierbei um reale Betriebsbeispiele aus der Metallindustrie. Lediglich die Firmennamen sind zum Zwecke der Anonymisierung geändert worden.

Die Beispiele sind jeweils so aufgebaut, dass zuerst die Rahmenbedingungen in den Betrieben (betrieblicher Schwerpunkt, Anzahl der Beschäftigten, bisherige Erfahrungen mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern usw.) kurz vorgestellt werden. Danach wird der Einsatz sowie die Ergebnisse des Equal Treatment-Monitors beschrieben. Abschließend werden die daraus gezogenen Konsequenzen im Hinblick auf die Strategie des Betriebsrats dargestellt.

Der Equal Treatment-Monitor ist ein leicht verständliches und einfach zu handhabendes Instrument. Das belegen die dargestellten Beispiele. Die bisherigen praktischen Erfahrungen zeigen zudem, dass der Equal Treatment-Monitor für Betriebsräte eine wichtige Sensibilisierungs-, Orientierungs- und Unterstützungsfunktion bei der Planung von Strategien und der Umsetzung von konkreten Maßnahmen einnehmen kann.

Praxisbeispiel 1: Maschinenbau GmbH

Kurzvorstellung des Betriebs

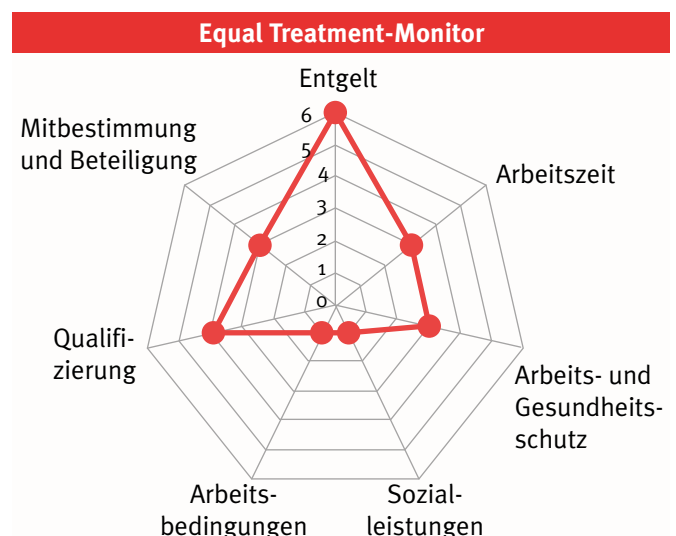
Die Maschinenbau GmbH ist ein traditionsreicher Familienbetrieb, der mit ca. 250 Stammbeschäftigten Maschinen für Kunden in inzwischen 100 Ländern produziert. Die Beschäftigten unterliegen dem Flächentarif Metall- und Elektroindustrie NRW. Seit einiger Zeit beschäftigt der Betrieb zusätzlich noch ca. 50 Leiharbeitnehmer; deren Zahl hal-

bierte sich aber in Folge der Wirtschaftskrise seit 2008 wieder. Die Leiharbeitnehmer kommen in den verschiedensten Betriebsbereichen zum Einsatz: In der Serienfertigung werden sie als Schlosser für die Montage von kompletten Maschinen eingesetzt, in der Konstruktion als Techniker bzw. technische Zeichner. Auch in der Verwaltung wird auf Leiharbeitnehmer zurückgegriffen, beispielsweise werden Industrie- und Bürokaufleute bei der Rechnungsprüfung oder im Einkauf eingesetzt.

Die Leiharbeitnehmer werden durch fünf regionale Zeitarbeitsunternehmen gestellt, die jeweils unterschiedlichen Tarifen unterliegen. Das Brutto-Stundenentgelt angelernter Leiharbeitnehmer in der Serienfertigung liegt bei 7,50 Euro; dies sind ca. 42 Prozent weniger als vergleichbare Stammarbeitnehmer bekommen.

Einsatz und Ergebnisse des Equal Treatment-Monitors

Der Equal Treatment-Monitor wurde im Rahmen eines eintägigen Betriebsratsworkshops mit externer Moderation eingesetzt. Dabei ergaben sich folgende Ergebnisse:



Man erkennt, dass der höchste Handlungsbedarf beim Entgelt liegt. Gleichwohl sei an dieser Stelle aber noch einmal darauf hingewiesen, dass auch in Bewertungskategorien mit mittleren (hier z.B. Arbeits- und Gesundheitsschutz) oder eher niedrigen Punktwerten dringender Handlungsbedarf vorliegen kann. So wurden im Rahmen der intensiven Debatte folgende weitere »Baustellen« identifiziert:

- ▶ Für Stammarbeitnehmer ergibt sich durch die Einarbeitung, Betreuung und Kontrolle von Leiharbeitnehmern ein erhöhter Arbeitsaufwand und damit auch eine höhere Stressbelastung.
- ▶ Stammarbeitnehmer werden in der Krise abgebaut und deren Arbeit anschließend durch Leiharbeitnehmer übernommen.
- ▶ Der Betriebsrat bescheinigt nur einer Zeitarbeitsfirma einen fairen Umgang mit den Leiharbeitnehmern. Alle übrigen Leiharbeitnehmer berichten fast einhellig, dass sie »gleich ihre Papiere bekommen« würden, sobald sie sich bei den Disponenten der Zeitarbeitsfirmen über einen unfairen Umgang beschwerten.
- ▶ Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden von den Zeitarbeitsfirmen teilweise so lange aufgeschoben, bis die Mitarbeiter in ein reguläres Stammarbeitsverhältnis übernommen werden.

Konsequenzen und Strategie des Betriebsrats

Ausgehend von den Ergebnissen des Equal Treatment-Monitors haben sich die Betriebsratsmitglieder gemeinsam auf eine umfassende Grundposition zum Thema Leiharbeit verständigt. Sie meinen, dass sie Leiharbeit in ihrem Betrieb zwar nicht vollständig verhindern, aber dennoch regulieren können. Der Betriebsrat sieht es daher als seine Aufgabe an:

- ▶ die Einhaltung von vorhandenen gesetzlichen und anderen Regelungen zugunsten der Leiharbeitnehmer zu überwachen,
- ▶ den Leiharbeitsanteil im Betrieb zu begrenzen,
- ▶ eine vollständige Integration von Leiharbeitnehmern in den Betrieb sowie deren Gleichbehandlung (»equal treatment«) zu verlangen,
- ▶ eine Betriebsvereinbarung für Leiharbeitnehmer anzustreben,
- ▶ darauf hinzuwirken, dass ausschließlich Zeitarbeitsfirmen beauftragt werden, die den Tarifvertrag des DGB anwenden,
- ▶ für Leiharbeitnehmer eine den Stammarbeitnehmern vergleichbare Bezahlung (»equal pay«) durchzusetzen.

Die umfangreichen Bemühungen des Betriebsrats tragen mittlerweile »erste Früchte«: In der Regel werden Leiharbeitnehmer jetzt nach einem Jahr in ein reguläres Stammarbeitsverhältnis übernommen. Es konnte eine Betriebsvereinbarung durchgesetzt werden, welche die Stellenbesetzung (inklusive interner Stellenausschreibung) zum Vorteil von Leiharbeitnehmern gegenüber externen Bewerbern regelt. Für einen als Konstrukteur tätigen Leiharbeitnehmer konnte eine »equal pay«- Entlohnung erreicht werden. Die Arbeitszeitkonten und Abrechnungen der Leiharbeitnehmer werden jetzt vom Betriebsrat auf ihre Richtigkeit hin überprüft, da hier in der Vergangenheit häufig »Unregelmäßigkeiten« zu Ungunsten der Beschäftigten auftraten.

Der Betriebsrat hat zudem bei der IG Metall-Verwaltungsstelle einen Arbeitskreis angeregt, welcher die in der Region tätigen Zeitarbeitsfirmen bewerten und zum Erfahrungsaustausch dienen soll. Des Weiteren soll durchgesetzt werden, dass die für die Betreuung von Leiharbeitnehmern

zuständigen Stammarbeitnehmer in der ERA-Bewertung fünf Extrapunkte im Bereich Führung erhalten.

Praxisbeispiel 2: Metallbearbeitung GmbH

Kurzvorstellung des Betriebs

Die Metallverarbeitung GmbH ist ein traditionsreiches mittelständisches Unternehmen mit rund 300 Beschäftigten. Der betriebliche Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Anlagenbau sowie der mechanischen Bearbeitung von Werkstücken.

Die eingesetzten Leiharbeitnehmer kommen aus unterschiedlichen Zeitarbeitsfirmen mit unterschiedlichen Tarifen. Beim Einsatz der Leiharbeitnehmer muss zwischen den beiden Unternehmensbereichen Anlagenbau (hier besonders Schweißtechnik) und mechanischer Bearbeitung unterschieden werden.

Anlagenbau: Schweißtechnik

Hier werden hochqualifizierte Leiharbeitnehmer eingesetzt, da das Unternehmen die Ausbildung und Qualifizierung der eigenen Belegschaft in der Vergangenheit ein Stück weit vernachlässigt hat. Aufgrund ihrer überdurchschnittlich hohen Qualifikation erhalten die Leiharbeitnehmer die gleiche Entlohnung wie vergleichbare Stammarbeitnehmer (»equal pay«).

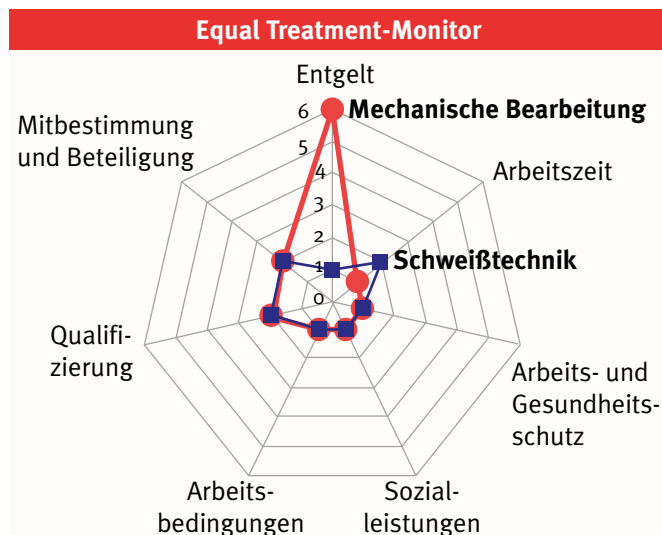
Vor der Wirtschaftskrise wurden rund 50 Schweißer als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Seither sind es – je nach Bedarf – nur noch zwischen 5 und 10 Personen. Es wird davon ausgegangen, dass auch nach Erholung der Wirtschaftskonjunktur diese Anzahl nicht mehr erhöht werden muss, da man jetzt verstärkt auf die Höherqualifizierung eigener Mitarbeiter setzt.

Mechanische Bearbeitung

Im Bereich der mechanischen Bearbeitung stellt sich die Situation komplett anders dar: Aufgrund der hohen Komplexität der hier anfallenden Tätigkeiten und des erforderlichen großen fach- und maschinenspezifischen Know-hows, werden Leiharbeitnehmer hier nur für einfache Schlosser-Anlerntätigkeiten (z. B. zur Nachbearbeitung von Werkstücken) eingesetzt. Die Bezahlung der Leiharbeitnehmer liegt rund 30 Prozent unter der Vergütung vergleichbarer Stammarbeitskräfte. Eine »equal pay«-Entlohnung war zwar kurz im Gespräch, ist aber aus Kostengründen erst einmal wieder verworfen worden.

Einsatz und Ergebnisse des Equal Treatment-Monitors

Der Equal Treatment-Monitor wurde vom Betriebsrats-Vorsitzenden gemeinsam mit einem Betriebsrats-Mitglied unter externer Moderation durchgeführt. Aufgrund der oben geschilderten unterschiedlichen Ausgangslagen in den beiden Bereichen Anlagenbau-Schweißtechnik und mechanische Bearbeitung, wurde die Einschätzung der Kriterien Entgelt und Arbeitszeit hierfür getrennt vorgenommen und dargestellt.



Das Ergebnis zeigt, dass das Unternehmen mit Ausnahme der Entgelt-Thematik bei der mechanischen Bearbeitung hinsichtlich eines gleichberechtigten Umgangs und Einsatzes von Leiharbeitnehmern recht gut aufgestellt ist.

Konsequenzen und Strategie des Betriebsrats

Der Betriebsrat hatte bislang noch keine eigene, klar formulierte Strategie für den Umgang mit Leiharbeitnehmern erarbeitet. Das hatte mehrere Gründe: Zum einen wird offen zugegeben, dass man das Thema Leiharbeit in der Vergangenheit »eher stiefmütterlich« behandelt hat, weil man es als vorübergehende Erscheinung zur Abdeckung von Auftragsspitzen betrachtet hat. Zudem wurde auch die Meinung vertreten, dass Stammarbeitnehmer »vorgehen«. Zum anderen ist der diesbezügliche Handlungsdruck im Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen auch als nicht besonders groß eingeschätzt worden. Folglich gab es auch noch keine speziellen Betriebsvereinbarungen, welche den Einsatz von Leiharbeit thematisiert haben.

Trotz der guten Ergebnisse hat die Anwendung des Equal Treatment-Monitors beim Betriebsrat einen Prozess des Nachdenkens in Gang gesetzt. Als Konsequenz daraus soll das Thema Leiharbeit in Zukunft gezielter und strategischer angegangen werden.

Konkrete Vorhaben bzw. Handlungsbedarfe wurden hinsichtlich folgender Punkte ausgemacht:

- ▶ »Equal pay« in der mechanischen Bearbeitung: Der hohe Lohnabstand zu den Stammarbeitskräften (rund 30 Prozent) soll verkleinert werden. Eine vergleichbare Bezahlung wird angestrebt.
- ▶ Obergrenze für den Einsatz von Leiharbeitnehmern: Beim Einsatz von Leiharbeitnehmern wird eine prozen-

tuale Obergrenze als sinnvoll erachtet. Dies soll über eine entsprechende Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- ▶ Stärkeres Mitspracherecht bei der Rekrutierung und Einstellung von Leiharbeitnehmern: Der Betriebsrat will in Zukunft vor der Einstellung von Leiharbeitnehmern informiert werden. Dazu gehört auch die Einsicht in Tarifverträge und sonstige vertragliche Regelungen. Dadurch soll eine mögliche Zusammenarbeit mit nicht-tarifgebundenen, unseriösen Zeitarbeitsfirmen schon im Vorfeld verhindert werden, um ein Auseinanderdriften von Entgelten sowohl innerhalb der Gruppe der Leiharbeitnehmer selbst, als auch im Vergleich zu den Stammarbeitnehmern, zu verhindern.
- ▶ Aktiven Kontakt zu Zeitarbeitsfirmen bzw. deren Betriebsrat aufbauen: Bislang hat der Betriebsrat selbst keinen Kontakt zu Zeitarbeitsfirmen bzw. deren Arbeitnehmervertretern gehabt. Dies will er in Zukunft ändern, um die Betreuungssituation der in seinem Betrieb eingesetzten Leiharbeitnehmer weiter zu verbessern.

Praxisbeispiel 3: Stahlwerk AG

Kurzvorstellung des Betriebs

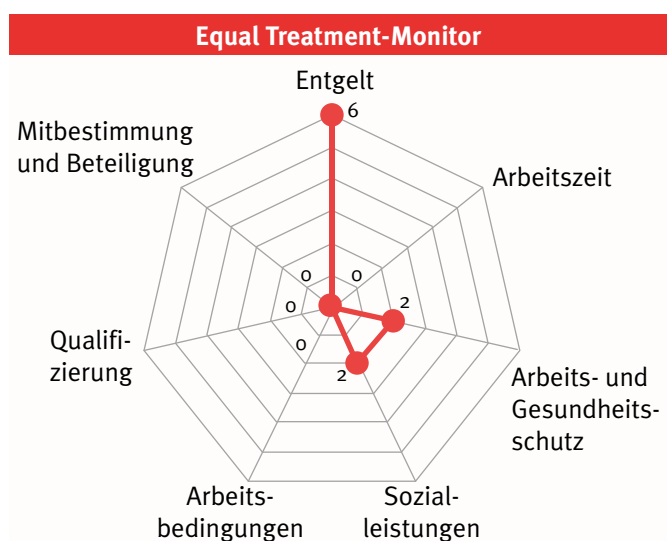
Die Stahlwerk AG gehört mit 4.000 Stammitarbeitern und einer Produktion von knapp vier Millionen Tonnen Stahl im Jahr zu den leistungsfähigsten Stahlwerken in Europa. Die Anzahl der eingesetzten Leiharbeitnehmer hängt eng mit der Auftragslage zusammen: Gegenwärtig sind knapp 40 Leiharbeitnehmer im Betrieb beschäftigt, in »Spitzenzeiten« können es bis zu 230 sein. Die von den Leiharbeitnehmern zu verrichtenden Tätigkeiten umfassen dabei alle Einsatzbereiche und Berufsgruppen. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist bereits durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Demnach ist erst der Einsatz von eigenem Perso-

nal zu prüfen, bevor auf Leiharbeiter zurückgegriffen wird. Die Betriebsvereinbarung schreibt auch vor, dass die Beschäftigung von Leiharbeitern nur unter der Bedingung einer »equal pay«-Entlohnung möglich ist. An den Betrieb verleihende Zeitarbeitsfirmen müssen nachweisen, dass sie den Tarifvertrag des DGB anwenden. Die Betreuung der eingesetzten Leiharbeiter erfolgt gemeinschaftlich zwischen den Betriebsräten der Stahlwerk AG und denen der jeweiligen Zeitarbeitsfirmen.

Des Weiteren wird in der Betriebsvereinbarung auch geregelt, dass nach zwölf Monaten Einsatzzeit eine Übernahmeprüfung der Leiharbeiter in ein Stamarbeitsverhältnis zu erfolgen hat.

Einsatz und Ergebnisse des Equal Treatment-Monitors

Der Equal Treatment-Monitor wurde im Rahmen eines halb-tägigen, extern moderierten Workshops mit dem Betriebsrats-Beauftragten für Leiharbeiter und Arbeitsschutz durchgeführt.



Das Gesamtergebnis zeigt, dass es dem Betriebsrat durch die Betriebsvereinbarung gelungen ist, innerhalb kurzer

Zeit gute Erfolge im Hinblick auf Qualifizierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen sowie Mitbestimmung und Beteiligung zu erzielen. Beim Thema Entgelt besteht allerdings – trotz »equal pay«-Regelung in der Betriebsvereinbarung – sehr großer Handlungsbedarf: Durch Einarbeitungsabstufungen und geringere Zusatzentgeltleistungen (z. B. werden Erschwerenzulagen nicht bezahlt, weniger Weihnachtsgeld) kann sich umgerechnet auf den Stundenlohn eine Differenz von bis zu 34 Prozent zwischen Stamarbeiter und Leiharbeiter ergeben!

Während der Durchführung des Equal Treatment-Monitors wurden weitere Problemfelder ausgemacht:

- ▶ Es entsteht beim Betriebsrat immer stärker der Eindruck, dass Leiharbeit, die ursprünglich nur als Strategie zur Abdeckung von Bedarfsspitzen dienen sollte, zunehmend auch als Instrument zur Kostensenkung eingesetzt wird.
- ▶ Seit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit sind Versuche bekannt geworden, diese zu umgehen: So hätten einige Vorgesetzte versucht, ehemals als Leiharbeiter im Betrieb eingesetzte Personen jetzt über Werkverträge einzustellen.
- ▶ Eine Überprüfung der Abrechnungen der Leiharbeiter durch den Betriebsrat hat ergeben, dass diese häufiger zu Ungunsten der Leiharbeiter ausfallen.

Konsequenzen und Strategie des Betriebsrats

Der Betriebsrat will durch seine Arbeit gezielt Leiharbeiter in den Betrieb integrieren: Leiharbeiter werden in der betrieblichen Situation wie Stamarbeiter behandelt, die Teilnahme an den Betriebsversammlungen wird organisiert.

Die Ergebnisse des Equal Treatment-Monitors haben den Betriebsrat darin bestärkt, den bisher eingeschlagenen Kurs bezüglich Leiharbeit konsequent weiter fortzusetzen und zu ergänzen.

Deshalb wurden die folgenden Punkte dem bisherigen Handlungsplan hinzugefügt:

- ▶ Erstellung einer speziellen Informationsbroschüre für Leiharbeitnehmer,
- ▶ Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unter besonderer Berücksichtigung leiharbeitsspezifischer Bedingungen,
- ▶ Regelmäßige Kontrolle der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen bei den Leiharbeitnehmern,
- ▶ Vergleich der durchschnittlichen Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen von Stammbesetzung und Leiharbeitnehmern im Hinblick auf einseitige Belastungen und krankmachende Arbeitsbedingungen.

D Ausgewählte Gestaltungsinstrumente zur Leiharbeit im Einsatzbetrieb

Der Equal Treatment-Monitor deckt Handlungsbedarfe beim Einsatz von Leiharbeit auf. Die Ergebnisse zeigen dem Betriebsrat auf anschauliche Art und Weise, wo genau der »Schuh drückt«, also wo die Arbeitsschwerpunkte der Betriebsratsarbeit gelegt werden sollten. Dies kann dann zum Einsatz weiterer Unterstützungs- und Umsetzungsinstrumente führen. Einige davon sollen im vorliegenden Kapitel kurz skizziert werden. Die Instrumente sind alle im Rahmen des Projekts GRAziL gemeinsam mit betrieblichen Partnern entwickelt und anschließend erprobt worden.

Das Projekt GRAziL

GRAziL² ist ein Modell-Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Leiharbeitnehmern und ihren Stammarbeitskollegen zu verbessern. Dazu haben sich Forschungspartner aus der ganzen Bundesrepublik zusammen geschlossen, um gemeinsam mit Betrieben aus dem Produktions- und dem Dienstleistungssektor entsprechende Konzepte und Instrumente zu entwickeln und zu erproben.

Warum gibt es GRAziL?

Zahlreiche Untersuchungen und Studien zeigen, dass im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz extreme Unterschiede zwischen der Leiharbeit und dem Normalarbeitsverhältnis bestehen. Zum Teil ist es sehr schlecht um den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer bestellt.

Ein paar Beispiele

- ▶ Leiharbeitnehmer werden sehr häufig in Tätigkeiten eingesetzt, die körperlich stark einseitig belastend oder sogar gesundheitsgefährdend sind.
- ▶ Leiharbeitnehmer werden in den Entleihunternehmen oft nicht angemessen unterwiesen und eingearbeitet. Aufgrund schlechter oder fehlender Sicherheitsunterweisungen stellen Leiharbeitnehmer durch ihr Verhalten dann aber nicht nur für sich, sondern auch für ihre Kollegen eine Gefahr dar!
- ▶ Leiharbeitnehmer sind im Vergleich zur Stammbesetzung auffallend häufiger in schwere oder sogar tödliche Arbeitsunfälle verwickelt!
- ▶ Leiharbeitnehmer müssen immer flexibel sein: Ständig wechseln Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe, dauernd neue Kollegen, mit denen man auskommen muss! Das spiegelt sich auch in der schwierigen Planbarkeit des Privatlebens wider.
- ▶ Hinzu kommen häufig noch direkte Probleme mit dem Zeitarbeitsunternehmen (fehlerhafte Lohnabrechnung, Zwangsurlaub in verleihfreien Zeiten, keine Weiterbildungsmöglichkeiten u. a. m.).

Hier setzt GRAziL an, denn das Projekt will den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeitnehmer nachhaltig verbessern. Dazu ist es wichtig, dass vom Leiharbeitnehmer bis zur Führungskraft alle Betriebsakteure einbezogen werden: Deshalb stehen neben den Leiharbeitnehmern auch die mit ihnen zusammenarbeitende Stammbesetzung, die betrieblichen Arbeitsschutzakteure, die Führungskräfte und die Betriebsräte im Zentrum des Vorgehens. Genauso vielfältig ist auch die Palette der im Rahmen des Projekts erarbeiteten Instrumente: Neben klassischen Werkzeugen

² GRAziL – Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeitnehmer in Entleihunternehmen – wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Die fachliche Begleitung erfolgt durch Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Nähere Informationen zum Projekt und den dort entwickelten Instrumenten gibt es unter www.grazil.net

für die Betriebsratsarbeit werden ebenso Instrumente für Arbeitsschutzakteure und Führungskräfte entwickelt.

Kurzdarstellung der ausgewählten Instrumente

Im Folgenden werden einige ausgewählte Gestaltungsinstrumente zur Leiharbeit im Einsatzbetrieb vorgestellt. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Klärung der nachstehenden Fragen gelegt:

- ▶ Welches Ziel soll durch den Einsatz des Instruments erreicht werden?
- ▶ Wie funktioniert das Instrument und was gibt es bei der Anwendung zu beachten?

Checkliste Auswahl Zeitarbeitsunternehmen

Unabhängig davon, ob sich Zeitarbeitsunternehmen unaufgefordert mit Hilfe von Schreiben/Emails/Faxen/Telefonaten usw. selbst darstellen und ihre Leistungen zur Arbeitnehmerüberlassung anbieten oder aber Unternehmen selbst aktiv auf der Suche nach geeigneten Leiharbeitsnehmern sind, stellen sich immer die gleichen, zentralen Fragen: Wie kann man sich vor den sogenannten »schwarzen Schafen« der Branche schützen? Und woran lässt sich überhaupt ein seriöses und professionelles Zeitarbeitsunternehmen erkennen?

Aus diesem Grund wurde eine Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen entwickelt und in der Praxis erprobt. Sie beinhaltet einen Erfassungsbogen zur Selbstauskunft, der von dem bzw. den entsprechenden Zeitarbeitsunternehmen auszufüllen ist.

Mit Hilfe des Erfassungsbogens zur Selbstauskunft wird den Zeitarbeitsunternehmen im Hinblick auf Seriosität und

Qualität hinreichend gründlich »auf den Zahn gefühlt«. Dieser Erfassungsbogen beinhaltet u. a. relevante Fragen zu

- ▶ allgemeinen betrieblichen Rahmenbedingungen (Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, Unbedenklichkeitsbescheinigungen von Finanzamt, Krankenkasse und Berufsgenossenschaft, Unternehmensleitbild, Zertifizierung, Referenzen etc.),
- ▶ Entgeltzusatz- und angebotenen Sozialleistungen,
- ▶ Anzahl und Qualifikationsstand der Mitarbeiter sowie Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und
- ▶ betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation.

Einige dieser Angaben sind durch das Anfügen entsprechender Bescheinigungen vom Zeitarbeitsunternehmen zu belegen. Der Erfassungsbogen zur Selbstauskunft kann an die zur Auswahl stehenden Zeitarbeitsunternehmen geschickt werden, ist von diesen auszufüllen und danach an das Entleihunternehmen zurückzuschicken. Mit Hilfe eines Bewertungsbogens kann das Entleihunternehmen die Zeitarbeitsunternehmen anhand der von ihnen im Erfassungsbogen zur Selbstauskunft gemachten Angaben vergleichen und anschließend bewerten. Bei der Bewertung der einzelnen Angaben wird zwischen sogenannten Ranking- und »k.o.-Kriterien« unterschieden. Während die Erfüllung eines Ranking-Kriteriums als positiv anzurechnen ist, führt die Nicht-Erfüllung der Anforderungen eines »k.o.-Kriteriums« (z. B. abgelaufene Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, fehlende Unbedenklichkeitsbescheinigungen) zum sofortigen Ausschluss aus der weiteren Bewertung: In diesem Falle sollte eine Zusammenarbeit mit dem Zeitarbeitsunternehmen auf keinen Fall in Betracht gezogen werden!

Die Anwendung der Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen führt im Ergebnis zu einer Rangliste der zur Auswahl stehenden Zeitarbeitsunternehmen: Unseriöse Anbieter werden entlarvt, die verbliebenen Zeitarbeitsunternehmen hinsichtlich der Qualität von Arbeitsschutzorganisation, Mitarbeiterführung und -einsatz bewertet und eingestuft. Damit stellt die Checkliste für die Entleihunternehmen ein wichtiges und objektiv nachzuvollziehendes Bewertungsinstrument für die Auswahl geeigneter Zeitarbeitsunternehmen dar.

Die Verwendung der Checkliste sollte im Idealfall in Übereinstimmung zwischen Personalabteilung und Betriebsrat erfolgen. Falls dies von Arbeitgeberseite nicht gewünscht ist, kann (und sollte) der Betriebsrat das Instrument der Checkliste auch eigenständig anwenden.

Muster eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags (AÜV) mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzes

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit ist in der betrieblichen Praxis oftmals mangelhaft. Wer hat sich um die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu kümmern? Hierzu existieren im Hinblick auf die Zuständigkeit zwischen den Vertragspartnern Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen oft entweder nicht ausreichend formulierte oder eben gar keine verbindlichen Absprachen und Regelungen.

Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wurde ein Musterformular entwickelt, das dieser Problematik gebührend Rechnung trägt. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag enthält neben den typischen Inhalten eines Arbeitsvertrages, wie z. B. Dauer und Vergütung des Arbeitsverhältnisses,

alle wichtigen Aspekte rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- ▶ Art der Tätigkeit: An welchem Arbeitsort und für welche Tätigkeit wird der Leiharbeitnehmer eingesetzt? Erfordert der Einsatzbereich spezielle Qualifikationsnachweise oder Fähigkeiten?
- ▶ Art der Gefährdungen: Welchen Gefährdungen ist der Leiharbeitnehmer am Arbeitsort ausgesetzt?
- ▶ Erforderliche technische und organisatorische Schutzmaßnahmen.
- ▶ Erforderliche persönliche Schutzausrüstung: Welche Schutzausrüstung ist erforderlich und von wem (Leiharbeits- oder Entleihunternehmen) wird sie gestellt?
- ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen: Welche Untersuchungen sind erforderlich bzw. stehen an? Liegen schon Bescheinigungen vor?
- ▶ Sicherheits- und Arbeitsschutzunterweisung am Tätigkeitsort vor Aufnahme der Tätigkeit.
- ▶ Arbeitsplatzbesichtigung und Teilnahme an betrieblicher Gesundheitsförderung.
- ▶ Einrichtungen und Maßnahmen zur Ersten Hilfe.
- ▶ Vorgehen bei Arbeitsunfällen und der Umsetzung der Leiharbeitnehmers.

Durch die Verwendung der Mustervorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfassend thematisiert; zugleich werden entsprechende Regelungen und Zuständigkeiten für die einzelnen Punkte/Maßnahmen zwischen den beiden Vertragspartnern Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen verbindlich festgelegt.

Damit erfüllt die Mustervorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags eine Art »Checklisten-Funktion« für Sicher-

heit und Arbeitsschutz von Leiharbeitnehmern. Zudem schafft der Einsatz des Vertrags diesbezüglich verbindliche – weil schriftlich fixierte – Regelungen und Zuständigkeiten zwischen Entleih- und Verleihunternehmen vor Beginn des Leiharbeitsverhältnisses.

Betriebsvereinbarung Leiharbeit (mit Berücksichtigung von Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Durch die Beteiligung des Betriebsrats bei der Entscheidung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern soll sicher gestellt werden, dass alle erforderlichen Regelungen – insbesondere zum häufig vernachlässigten Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Leiharbeitnehmern – berücksichtigt und auch eingehalten werden.

Mit der »Betriebsvereinbarung Leiharbeit« wurde eine Sammlung beispielhafter Regelungen aus bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen und -entwürfen zusammengestellt, die sich speziell mit Leiharbeit befassen. Neben den Arbeits- und Einsatzbedingungen der Leiharbeitnehmer, decken die Betriebsvereinbarungen auch die unterschiedlichen Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab.

Die Textbausteine für Betriebsvereinbarungen orientieren sich dabei an den verschiedenen Phasen, die es beim Einsatz von Leiharbeit im Einsatzbetrieb gibt:

1. Festlegung von Kriterien für den Leiharbeitseinsatz
2. Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens
3. Auswahl der Leiharbeitnehmer
4. Betreuung der Leiharbeitnehmer
5. Betreuung der Stammarbeitnehmer angesichts der neuen Belegschaftsstruktur
6. ggf. Abbau von Leih- und Stammarbeitskräften

Zusätzlich berücksichtigt das Instrument Betriebsvereinbarungen, die sich nicht speziell nur mit Leiharbeit, sondern allgemein mit dem Einsatz von Fremdarbeit (wie Werkverträgen) befassen.

Die »Betriebsvereinbarung Leiharbeit« richtet sich hauptsächlich an Betriebsräte, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, neben den Interessen der Stammarbeitnehmer auch die der Leiharbeitnehmer zu vertreten. Aber auch alle anderen betrieblichen Akteure, die an der Abfassung von Betriebsvereinbarungen beteiligt bzw. interessiert sind, können das Werkzeug nutzen.

Hinweis: Das im Instrument »Betriebsvereinbarung Leiharbeit« gesammelte breite Angebot von Vereinbarungen ist als Anregung für mögliche eigene, passgenaue Regelungen zu verstehen. Daher ist es notwendig, dass sich der Betriebsrat vorher über seine Ziele und Strategien Klarheit verschafft, um daraus den für die jeweilige Situation »richtigen« Betriebsvereinbarungsentwurf zu erstellen.

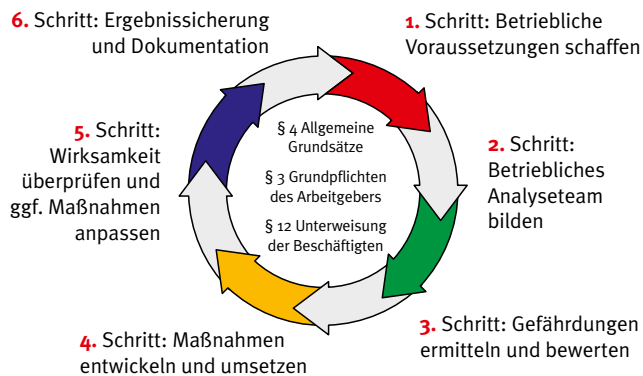
Vom bloßen Kopieren möglichst vieler Abschnitte wird hingegen abgeraten: Das führt eher zum Problem »Masse statt Klasse«. Solche Betriebsvereinbarungen werden kaum eine nachhaltige Wirkung entfalten können.

Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Nach den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes muss der Arbeitgeber alle Gefährdungen und Belastungen (auch Gefährdungen aufgrund psychischer Belastungen) ermitteln, beurteilen und anschließend geeignete Maßnahmen gegen Fehlbelastungen umsetzen. Für eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung bei Leiharbeit ist der

Arbeitgeber im Einsatzbetrieb verantwortlich. Dies gilt ebenso für die Unterweisung nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Verstößt er gegen diese Vorgabe, hat dies für die Vorgesetzten eventuell strafrechtliche Konsequenzen.

Gefährdungsbeurteilung



Aktuelle Statistiken zeigen: 50 Prozent der Leiharbeiter werden kürzer als drei Monate an einen Einsatzbetrieb verliehen, weitere 12 Prozent kürzer als eine Woche und nur 38 Prozent länger als drei Monate. Die Durchführung von Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitern stellt daher ein besonderes Problem dar. Aus diesem Grund wurde eine Strategie zur Gefährdungsbeurteilung entwickelt, die konkrete Regelungen vorschlägt, mit denen unter diesen Bedingungen eine Gefährdungsbeurteilung für Leiharbeiter durchgeführt werden kann:

- ▶ Ein »klassischer« Ablauf der Gefährdungsbeurteilung macht nur für die Minderheit von langfristig beschäftigten Leiharbeitern Sinn. Sie sind demzufolge im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes genauso zu behandeln wie die Stammarbeitskräfte (und bei der im Betrieb praktizierten Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen).

- ▶ Für die Mehrheit der kurzfristig beschäftigten Leiharbeiter kommt nur eine Gefährdungsbeurteilung in Frage, die der Arbeitgeber quasi »vorausschauend« vornehmen muss.
- ▶ Vor dem Arbeitseinsatz sind Arbeitsbereiche und Tätigkeiten des Leiharbeiters genau festzulegen und zu beschreiben. Bereits vorliegende, arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen zu diesen Bereichen und Tätigkeiten sind heranzuziehen.
- ▶ Diese dokumentierten Ergebnisse vorliegender Beurteilungen (gemäß § 6 ArbSchG) bilden die Basis für eine ausführliche Unterweisung der Leiharbeiter zu Arbeitssicherheit, Unfallgefahren und Gesundheitsschutz.
- ▶ Das Arbeitsschutzgesetz verlangt die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber muss daher im Fall eines kurzfristigen Einsatzes von Leiharbeitern dem Betriebsrat eine Art »Einsatzkonzept menschengerechter Arbeitsgestaltung bei Leiharbeit« für den jeweiligen Arbeitsplatz vorlegen. Hierzu enthält das Instrument einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitern mit konkreten Regelungen.

Diese Einsatzplanung im Sinne eines »Arbeitsschutzplans für Leiharbeit« enthält Aussagen zur Arbeitsplatzgestaltung, der Anzahl der Arbeitsplätze, an denen Leiharbeiter in der Abteilung eingesetzt werden, Angaben zu Arbeitsmitteln, zur Ablauforganisation, Stellenbeschreibungen, Aufgabenbeschreibungen bzw. -profile, zum Qualifizierungsbedarf, zu Zuständigkeiten der Vorgesetzten u. a. m. In Verbindung mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stehen dem

Betriebsrat weitreichende Mitbestimmungsrechte bei der Regelung der Gefährdungsbeurteilung zu, die er für Betriebsvereinbarungen nutzen kann.

Balanced Scorecard für Betriebsräte

Betriebsratsmitglieder haben zwar meistens ein »gutes Gefühl« dafür, was für ihren Betrieb wichtig und beeinflussbar ist und worum man sich kümmern muss. Die Auffassungen über die konkrete Position des Betriebsrates sind aber intern manchmal unklar oder umstritten – insbesondere beim kritischen Thema Leiharbeit. Daher wird hier ein Instrument beschrieben, mit dem man zu gemeinsam getragenen Zielen gelangen und Beteiligungsmaßnahmen beschließen kann. Das Vorgehen erfolgt dabei in drei Schritten.

Schritt 1: Formulierung eines Betriebsrats-Leitbildes

Zuerst definiert der Betriebsrat seine Rolle bzgl. des Einsatzes von Leiharbeit und beschreibt, wie Leiharbeit im Betrieb möglichst »akzeptabel« gestaltet werden kann. Laut Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist der Betriebsrat nämlich auch für die Leiharbeiter zuständig. Diese können – wenn ihr Einsatz mindestens drei Monate dauert – wiederum den Betriebsrat im Entleihbetrieb wählen.

Schritt 2: Festlegung von Beteiligungszielen in vier Ebenen

Nach dieser ersten Klärung kann es sinnvoll sein, sich konkrete Ziele zu setzen.

1. Ergebnisebene Leiharbeit: z.B. Festlegen bzw. Senken der Leiharbeitsquote.
2. Rückhalt in der Belegschaft: Beschreiben, woran der Betriebsrat erkennen kann, ob Stamm- und Leiharbeit-

nehmer seine Beteiligungspolitik verstehen und unterstützen.

3. Beteiligungsprozess: Sicherstellen, dass alle erforderlichen Informationen (z. B. zur Einstellung von Leiharbeitnehmern) zeitnah vom Betriebsrat erhalten werden.
4. Betriebsrats-Ressourcen: Beschreiben, welche zeitlichen und Kompetenz-Ressourcen benötigt werden, um den Leiharbeitseinsatz im Sinne des Betriebsrats zu gestalten.

Für eine ausgewogene Beteiligungsstrategie (oder auch Balanced Scorecard, BSC) sind alle vier Ebenen gleich wichtig!

Schritt 3: Maßnahmen

Um zu geeigneten Maßnahmen zu gelangen, ist es hilfreich zu fragen, welche Ziele des Betriebsrats unterstützt und erreicht werden sollen. Mögliche Maßnahmen sind im Folgenden nach sechs Phasen sortiert.

1. Formulierung von Kriterien für den Leiharbeitnehmereinsatz → z.B. Voraussetzungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern klären
2. Auswahl der Zeitarbeitsfirma → z.B. Kriterienkatalog mit Arbeitgeber vereinbaren
3. Auswahl der Leiharbeiter
4. Betreuung der Leiharbeiter → z. B. über Patenmodelle
5. Betreuung der Stammarbeiter → z. B. Thematisierung der neuen Belegschaftsstruktur
6. Personalabbau von Leih- und Stammarbeit → z. B. Beratung zum Thema Kurzarbeit

Die Maßnahmen dienen auch dazu, die Position des Betriebsrats zu stärken, da die rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes oftmals nicht ausreichen.

Beteiligungsqualifizierung mit Leiharbeitnehmern

Der Einsatz von Leiharbeit stellt sowohl Leih- als auch Stammarbeitskräfte vor zahlreiche und häufig ungewohnte Herausforderungen: Leiharbeitnehmer werden in einigen Fällen von der Stammelegschaft misstrauisch »beäugt« und/oder fühlen sich als »Eindringlinge« im Betrieb. Mitunter haben sie aufgrund der oftmals kurzen Einsatzdauer auch Probleme, ein »normales« kollegiales Verhältnis und entsprechendes Vertrauen aufzubauen. Andersherum bringen Leiharbeitnehmer häufig vielfältige Kompetenzen mit, schließlich sind sie es ja gewohnt, sich häufig auf neue Situationen einstellen zu müssen. Darüber hinaus haben sie auch Erfahrungen in unterschiedlichsten Betrieben gesammelt.

Damit die Kommunikation innerhalb der Gesamtbelegschaft gelingt und Konflikte gelöst werden können, bevor sie festgefahren sind, ist die Integration der Leiharbeitnehmer deshalb besonders wichtig. Das beinhaltet nicht nur die Integration in betriebliche Abläufe, sondern auch in das Kollegium. Eine erfolgreiche Integration führt in der Konsequenz zu einer höheren Arbeitszufriedenheit (als wichtige Gesundheitsressource) – sowohl bei den Leih- als auch bei den Stammarbeitskräften.

Das Instrument der Beteiligungsqualifizierung besteht aus einem Workshop-Konzept für Leiharbeitnehmer (und ggf. für Stammbeschäftigte). Im Rahmen des Workshops werden u. a. das Erlernen und Einüben betrieblicher Schlüssel-

kompetenzen, die Vorbereitung zur Teilhabe an betrieblichen Entscheidungs- und Verantwortungsbereichen sowie die Übernahme von Rollen und Aufgaben in Gruppenarbeitsstrukturen thematisiert und praxisnah vermittelt. Es geht also darum, Leiharbeitnehmer schnellstmöglichst »betriebsfest« zu machen und sie dazu zu befähigen, sich im neuen Betrieb zurechtzufinden, sich einzuleben, zu beteiligen, aber auch Verantwortung zu übernehmen.

An der Konzipierung des halb- bis zweitägigen Workshops sind sowohl der Betriebsrat als auch die Geschäftsführung beteiligt. Die Workshops werden von den Führungskräften durchgeführt und sollten im Idealfall von einem Prozessbegleiter betreut werden.

Kommunikations-Integrations-Konzept für Leiharbeitnehmer

Das Instrument bietet eine Sammlung verschiedener Bausteine zur Gleichstellung von Leih- und Stammarbeitskräften.

Bei der Integration von Leihbeschäftigten kann die Umsetzung der in den folgenden Schritten beschriebenen Maßnahmen sehr hilfreich sein:

Schritt 1: Unternehmensmappe

Für »neue Beschäftigte« ist der Zugang zu wichtigen Informationen im Betrieb oft mühsam und zeitaufwendig. Daher sollten alle relevanten Hinweise in einer Betriebsbroschüre zusammengefasst und dem »Neuling« mit Beginn seiner Tätigkeit ausgehändigt werden.

Schritt 2: Laufkarte für den Leiharbeitnehmer

Nicht immer werden alle wichtigen Schritte bei der Ein- und Unterweisung des Leiharbeitnehmers der Reihenfolge nach eingehalten. Die Laufkarte erfüllt hierbei eine Art Kontrollfunktion: Sie hilft dem Leiharbeitsbeschäftigten dabei sicherstellen zu können, die wichtigen Informationen wirklich erhalten und alle Stationen der Einweisung auch gesehen zu haben.

Laufkarte	
Einführung neuer Mitarbeiter ab..... (1. Arbeitstag)	
Name:	_____
Pers.-Nr.:	_____
Abteilung:	_____
	Zuständig: _____
Abholung am Empfang, Begrüßung	
Pate?	_____
Zeigen von:	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialräumen und -einrichtungen, wie: • Umkleide- und Waschräumen • Kantine und Automaten (Schlüssel vom Betriebsrat)
Vorstellen:	<ul style="list-style-type: none"> • der unmittelbaren Kollegen
Hinweis zu:	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskultur • Arbeitszeiten (Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten) • Stempeln in der Zeitwirtschaft und Melden von Fehlzeiten • Pausenregelung • Info-Tafel für seine Abteilung • Arbeitsplatzbeschreibung und Abteilungsmatrix • Mietberufskleidung, Arbeitsschuhe (Betriebsrat) • Arbeitssicherheit und Unfallschutz
Einweisen:	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz und Arbeitsaufgaben (ggf. Einarbeitungsplan) • Werkzeuge, Arbeitspapiere, innenbetriebliche Kommunikation etc.
Klären mit FP:	<ul style="list-style-type: none"> • Stempelkarte

Schritt 3: Patenmodell

Im Patenmodell werden Stamm- und Leihbeschäftigte zusammengebracht. Der Pate (aus der Stammebelegschaft)

betreut in den ersten Wochen einen neuen Leiharbeitskollegen. Da sich für diesen neuen Kollegen viele Fragen erst und mit der täglichen Arbeit ergeben, ist es für ihn sehr nützlich, einen ständigen Ansprechpartner für fachliche und betriebliche Fragen zu haben. Das erleichtert ihm auch die Integration in die betrieblichen Strukturen.

Schritt 4: Integrationsbefragung bei den Stammarbeitnehmern und Leiharbeitnehmern

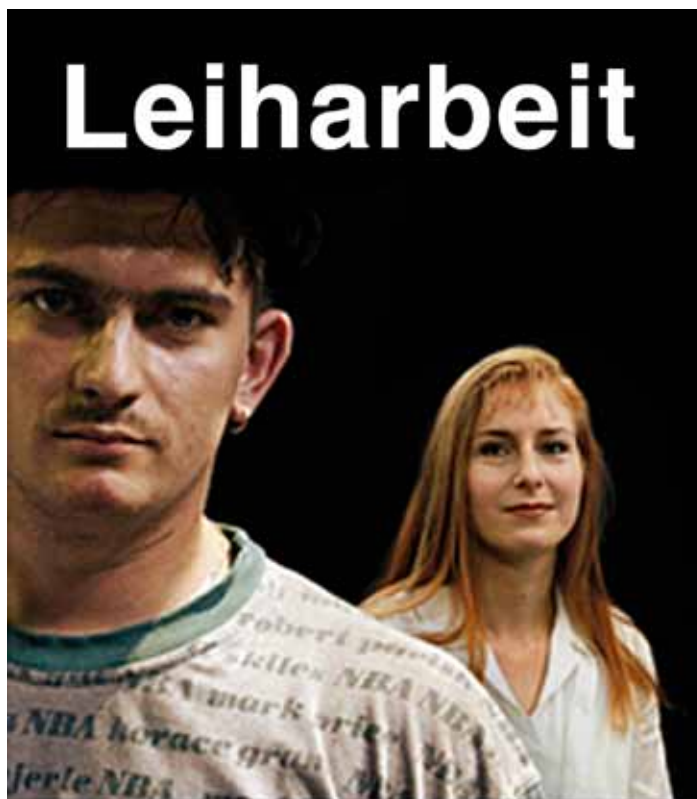
Die Akzeptanz der Leiharbeitnehmer und ihre Integration in die betrieblichen Abläufe in der Stammebelegschaft sind nicht selbstverständlich. Daher gilt es, die Stammebelegschaft für die speziellen Belange der Leiharbeitnehmer z. B. mittels einer Befragung zu sensibilisieren. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind zur Präsentation und Einbindung der Führungskräfte aufzubereiten und zu nutzen.

Für alle oben skizzierten Schritte beinhaltet das Instrument »Kommunikations-Integrations-Konzept für Leiharbeitnehmer« entsprechende Handlungshilfen und Vorlagen.

Übersicht aller im Rahmen von GRAziL entwickelten Instrumente

Die folgende Abbildung zeigt eine Übersicht aller im Rahmen des Projekts GRAziL entwickelten Instrumente. Einige davon befinden sich noch in der betrieblichen Erprobung. Daher werden sie möglicherweise noch verändert.

Nr.	Bezeichnung des Instruments	Kurzbeschreibung
1	Erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung	Dient der Erarbeitung zusätzlicher Kriterien, mit deren Hilfe Kosten und Nutzen des Leiharbeitseinsatzes mit denen des Einsatzes von Stammarbeitskräften verglichen werden können.
2	Gesundheitsgerechtes Führen	Seminarkonzept zum gesundheitsgerechten Führen unter besonderer
3	Gesundheitsressourcen bei Leiharbeit	Berücksichtigung der Situation von Leiharbeitnehmern, wie z. B.
4	Gesundheitsförderliches Mitarbeitergespräch	Arbeitsplatzunsicherheit, Stressbewältigung, Anerkennungsdefizite, usw.
5	Musterexemplar „Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“	Zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.
6	Balanced Scorecard für Betriebsräte	Basis-Instrument für Betriebsräte, um geeignete Beteiligungsstrategien zum Umgang mit Leiharbeit im betrieblichen Phasenverlauf zu entwickeln.
7	Beteiligungsqualifizierung mit Leiharbeitnehmern	Leiharbeitnehmer sollen befähigt werden, Rollen und Aufgaben im Betrieb (z. B. Gruppenarbeitsstrukturen) zu übernehmen und sich an Prozessen (z. B. KVP) zu beteiligen.
8	Muster-Betriebsvereinbarung (BV) „Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Leiharbeit“	Sammlung von BV-Bausteinen zur Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bezug auf Leiharbeit.
9	Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern: ArbSchG § 5 mit Fokus Leiharbeit	Beurteilung: Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung unter Einbezug leiharbeitstypischer Belastungen (physisch und psychisch).
10	Regelung der Zusammenarbeit: ArbSchG § 8 mit Fokus Leiharbeit	Detaillierte Regelung der Zusammenarbeit von Verantwortlichen der Zeitarbeits- und Entleihunternehmen nach § 8 des Arbeitsschutzgesetzes.
11	Gefährdungsunterweisung: ArbSchG, §12 mit Fokus Leiharbeitnehmer	Unterweisung: sicherheits- und gesundheitsbezogene Qualifizierung der Leiharbeitnehmer bzgl. der entsprechenden Arbeitsaufgaben vor Aufnahme der Tätigkeit.
12	Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen	Checkliste zur Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen, die Entleihunternehmen dazu befähigt, die „schwarzen Schafe“ der Verleihbranche herauszufiltern.
13	Kommunikations-Integrations-Konzept	Handlungshilfe für alle betrieblichen Akteure zur Gleichstellung von Leih- und Stammebelegschaft.
14	Belastungsklimakarten	Dient der kompakten Visualisierung unterschiedlicher Belastungsintensitäten von Leih- und Stammebelegschaft, um diese allen betrieblichen Akteursgruppen zugänglich zu machen.
15	Angstbewältigungsqualifizierung ABQ	Das Beschäftigungsverhältnis Leiharbeit bedeutet für die Beschäftigten u.a. berufliche und private Zukunftsunsicherheit. Das Seminar bietet Handlungshilfen zum Umgang mit Ängsten, die mit dem Beschäftigungsverhältnis Leiharbeit verbunden sind.
16	Workshop- und Trainingskonzept - Wertschätzung im Betrieb	Das Instrument fördert den wertschätzenden Umgang unter allen Akteursgruppen im Betrieb. Besondere Berücksichtigung finden dabei (Leih-) Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund.
17	Equal Treatment-Monitor (in Kooperation mit der IG Metall)	Orientierungsinstrument für Betriebsräte zur Bewertung der betrieblichen Einsatzbedingungen von Leiharbeitnehmern unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung von Leih- und Stammebelegschaft



Leiharbeit

fair gestalten



www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

www.igmetall.de/gutearbeit
www.grazil.net