

# **Entwurf einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten**

## **Geltungsbereich**

### **1.1 Räumlicher Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsstätten und Betriebe der .....

### **1.2 Persönlicher Geltungsbereich**

Der persönliche Geltungsbereich dieser Vereinbarung erstreckt sich im Rahmen des räumlichen Geltungsbereichs auf alle Beschäftigten und Auszubildenden mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

### **1.3 Sachlicher Geltungsbereich**

Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Personen, die in den Betriebsstätten des Unternehmens Tätigkeiten verrichten. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen sind alle Arbeitnehmer/innen, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen stehen.

## **2. Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen**

Fremdleistungen, die innerhalb des Betriebes erbracht werden, sind nur zulässig, soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Arbeitnehmer/innen ausscheidet. Der Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten ist nur zulässig, soweit er die Erledigung vorübergehender Aufgaben betrifft, die nicht auf der Grundlage einer Beschäftigung oder Einstellung von Stammarbeitnehmer/innen erledigt werden können. Soweit ein erhöhter Personalbedarf durch Versetzungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Zeitausgleich oder ähnliche Maßnahmen der innerbetrieblichen Personalsteuerung abgedeckt werden kann, ist ein Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten ausgeschlossen.

## **3. Fremdleistungsplanung**

Im Rahmen der Personalplanung wird eine Fremdleistungsplanung eingeführt, in deren Rahmen die Bereiche und der Umfang des Fremdleistungsbezuges festgelegt werden. Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG), zur Rückführung ausgegliederter Arbeiten oder vor Vergabe an andere Unternehmen werden im Rahmen der Fremdleistungsplanung berücksichtigt.

Soweit die Fremdleistungsplanung in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird, sind deren Bestimmungen bei personellen Einzelmaßnahmen zu beachten.

## **4. Beteiligung des Betriebsrates**

Soweit (ggf. im Rahmen der Fremdleistungsplanung) Fremdfirmenarbeitnehmer/innen im Betrieb beschäftigt werden sollen, ist der Betriebsrat rechtzeitig nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Hierzu sind ihm die Vertragsentwürfe vorzulegen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmern insbesondere verweigern, wenn

- a) die eingesetzten Arbeitnehmer/innen für die Zeit der Beschäftigung nicht die im Betrieb für eine/n vergleichbare/n Arbeitnehmer/in nach § 9 Nr. 2 AÜG geltenden Arbeitsbedingungen erhalten oder der Verleiher einem Tarifvertrag unterliegt, der nicht mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ... oder der DGB-Tarifgemeinschaft unter Beteiligung der Gewerkschaft ... zur ANÜ abgeschlossen wurde;
- b) eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht eingehalten ist;
- c) die Dauer des beabsichtigten Einsatzes 6 Monate überschreiten soll oder der Einsatz Arbeitsplätze oder Aufgaben betrifft, die dauerhaft anfallen;
- d) gekündigte oder zur Kündigung vorgesehene Arbeitnehmer/innen (ggf. auch nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen) zur Erledigung der anfallenden Arbeiten geeignet sind;
- e) im Betrieb Kurzarbeit eingeführt oder deren Einführung vom Unternehmen oder vom BR beabsichtigt ist;
- f) das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten;
- g) ...

**5. Gleichbehandlungsgebot**

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass alle im Betrieb beschäftigten Fremdfirmenarbeitnehmer/innen mit der Stammbesellschaft unter Beachtung von Art. 141 EGV gleich behandelt werden. Den Fremdfirmenarbeitnehmern stehen für die Zeit ihrer Beschäftigung die gleichen Rechte aus der Betriebsverfassung zu wie Stammarbeitnehmer/innen. Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Fremdfirmenbeschäftigte bei entsprechender Eignung ein Angebot auf Übernahme. Sie sind gegenüber externen Bewerber/innen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Zustandekommen eines Arbeitsvertrages sind im Betrieb erbrachte Zeiten der Beschäftigung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.

**6. Streitigkeiten**

Kommt es im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmer/innen zu Meinungsverschiedenheiten, entscheidet eine (aus je zwei Mitgliedern der Betriebsparteien bestehende) paritätische Kommission. Kommt es in der paritätischen Kommission zu keiner Einigung, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG Abs. 6 verbindlich.

**7. Schlussbestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 01.01.2004 gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung wirken die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nach.

.....	.....
Arbeitgeber	Betriebsrat
.....	.....
Ort, Datum	Ort, Datum