

Christine Zumbek

Leiharbeit und befristete Beschäftigung

**Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**

Analyse und
Handlungsempfehlungen

 mit CD-ROM

Bund-Verlag

Leseprobe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Regelungsinhalte der Betriebsvereinbarungen	18
2.1 Atypische Beschäftigung als Instrument zur Personal- flexibilisierung	18
2.1.1 Einsatzziel Reduzierung der Personalkosten	18
2.1.2 Randbeschäftigte als Personalpuffer in Krisenzeiten	21
2.1.3 Aufbau atypischer Beschäftigung durch Transfersgesellschaften	23
2.1.4 Integration oder Verdrängung – das Verhältnis der Randbeschäftigten zur Stammebelegschaft	26
2.1.5 Verhältnis von Leiharbeit zu Befristung	27
2.2 Der Einsatz von Leiharbeitsbeschäftigten	32
2.2.1 Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen	32
2.2.2 Betriebliche Voraussetzungen	34
2.2.3 Personalplanung/-auswahl	39
2.2.4 Quotenregelung	43
2.2.5 Vertragsverhältnis zum Verleihunternehmen	45
2.2.6 Lohngrundsätze und Arbeitsbedingungen	48
2.2.7 Einsatzorte	53
2.2.8 Umgang mit Zeitkonten	54
2.2.9 Weiterbildung	56
2.2.10 Beurteilung von Leiharbeitsbeschäftigten	58
2.2.11 Übernahme von Leiharbeitsbeschäftigten	58
2.3 Spezielle Regelungen für befristet Beschäftigte	63
2.3.1 Grundsätze der Personalbeschaffung	64

2.3.2	Stellenbesetzung	66
2.3.3	Sonderproblematik Praktikanten/Studierende . .	68
2.3.4	Verlängerung der Befristung	70
2.3.5	Umwandlung von befristeten in unbefristete Stellen	72
2.3.6	Ausgebildete als befristet Beschäftigte	75
2.3.7	Spezielle Einsatzzeiten	76
2.3.8	Besondere Arbeitsbedingungen	77
2.3.9	Interessenausgleichsverfahren/ Sozialplanleistungen	80
2.4	Beschäftigung im Rahmen einer internen oder externen Beschäftigungsagentur	85
2.4.1	Ziel	85
2.4.2	Zugang	86
2.4.3	Übernahme von Auszubildenden	87
2.4.4	Organisation	88
2.4.5	Einsatz	89
2.4.6	Vertragsbedingungen	91
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente . . .	93
3.1	Leiharbeit als Gegenstand der Mitbestimmung	93
3.1.1	Das Anhörungsverfahren nach § 99 BetrVG	94
3.1.2	Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung	99
3.1.3	Akteneinsichtnahme- und Unterrichtsrechte	102
3.1.4	Einbeziehung in die Rechte nach § 87 BetrVG	104
3.1.5	Leiharbeitsbeschäftigte wählen und zählen mit	106
3.1.6	Verbindung mit Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG	106
3.1.7	Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen	107
3.1.8	Koppelungsgeschäfte	109
3.1.9	Persönliche Rechte der Leiharbeitsbeschäftigten	110
3.1.10	Verfahren bei Streitigkeiten	111
3.2	Mitbestimmung bei befristeter Beschäftigung	113
3.2.1	Anhörungsrecht bei Überschreiten der Quoten	113
3.2.2	Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung/Versetzung	113

3.2.3	Mitbestimmung bei Übernahme von Auszubildenden	115
4.	Offene Probleme	116
5.	Zusammenfassende Bewertung	120
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	123
6.1	Gestaltungsraster	123
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	130
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	132
7.	Bestand der Vereinbarungen	134
	Glossar	138
	Literatur	141
	Internetadressen	144
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	145
	Stichwortverzeichnis	147

2. Regelungsinhalte der Betriebsvereinbarungen

Die ausgewerteten Betriebsvereinbarungen regeln die beiden Formen der atypischen Beschäftigung generell in unterschiedlichen Vereinbarungen. Während die Regelungen zur Leiharbeit fast ausnahmslos in einer speziellen Vereinbarung abgeschlossen wurden, ist das Thema Befristung ausschließlich in Vereinbarungen zu sehr unterschiedlichen Themenkomplexen zu finden – nicht selten im Sinne eines Ausschlusses der Randbeschäftigten aus der jeweiligen Vereinbarung.

In einigen Fällen jedoch erleichtern Vereinbarungen befristet Beschäftigten die Eingliederung in den Betrieb. Nach wie vor wird in den Vereinbarungen deutlich, dass die betroffenen Beschäftigten zur Randbelegschaft gezählt werden. Dies gilt selbst für die neuen Leiharbeitskräfte, die in langfristigen Einsätzen im Betrieb arbeiten.

Die folgende Auswertung untersucht zunächst übergreifende Regelungsinhalte, die Aussagen über das Verhältnis der Stamm- zur Randbelegschaft treffen. Anschließend werden spezielle Regelungen für die beiden unterschiedlichen Beschäftigungsformen unter dem Aspekt analysiert, welche Arbeitsbedingungen und Integrationsaussichten für die Leiharbeits- und befristet Beschäftigten ausgehandelt wurden.

2.1 Atypische Beschäftigung als Instrument zur Personalflexibilisierung

2.1.1 Einsatzziel Reduzierung der Personalkosten

Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte werden häufig mit dem Ziel eingesetzt, im Betrieb entweder branchentypisch wechselnde Arbeitsaufkommen oder kurzzeitige Arbeitsspitzen abzufedern. So wird es den Unternehmen möglich, Personalkosten so niedrig wie möglich zu hal-

5. Zusammenfassende Bewertung

Die Auswertung beruht auf der Recherche aller im Archiv der Hans-Böckler-Stiftung vorhandenen Betriebsvereinbarungen. Herausgefiltert wurden jene zum Thema Befristung und Leiharbeit. Es fanden sich 110 Betriebsvereinbarungen, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Zum Teil geschah dies nur mit einem Satz, z. B. dem Ausschluss von Befristeten aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung. Im Bereich Leiharbeit befassen sich jedoch zunehmend Betriebsvereinbarungen ausschließlich mit diesem Thema.

Zahlreiche Betriebsvereinbarungen weisen befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräften nach wie vor die Rolle der Randbeschäftigten zu: Sie dürfen speziell in Zeiten erhöhten Personalbedarfs eingesetzt werden, bei bevorstehendem Personalabbau erhalten sie jedoch kein Angebot zur Verlängerung der Vertragslaufzeit. Nur in wenigen Betriebsvereinbarungen zum Interessenausgleich und Sozialplan wird auch befristet Beschäftigten eine finanzielle Ausgleichszahlung zugestanden. Die atypisch Beschäftigten nehmen die Rolle des Personalpuffers innerhalb des Betriebsgefüges ein. Dies wird besonders deutlich in Betriebsvereinbarungen, die den Randbeschäftigten nur ausgewählte Einsatzgebiete zuweisen.

Der Versuch, Randbeschäftigte zu integrieren, spielt in den Betriebsvereinbarungen dennoch eine wichtige Rolle. Etwa im Rahmen der Personalbeschaffung: Den Randbeschäftigten wird eine bevorzugte Stellung gegenüber Fremdbewerbern eingeräumt. Manche Betriebsvereinbarungen sehen sogar vor, sie nach einer bestimmten Einsatzzeit zu übernehmen. Die bereits im Betrieb verbrachten Zeiten werden dann regelmäßig auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

Ein neuer Trend ist im Bereich der Leiharbeit erkennbar: Die von den DGB-Gewerkschaften zunächst geplante Strategie der Integration der Leiharbeitsbeschäftigten durch Einbindung der Verleihbetriebe in Tarifverträge des DGB ist noch in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen

aus den Jahren nach der Jahrtausendwende zu finden. Sie verweisen bezüglich der Arbeitsbedingungen auf die mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge. In den aktuelleren Betriebsvereinbarungen wird dagegen versucht, die Integration dieser Beschäftigtengruppe durch betriebsinterne Vereinbarungen zur Angleichung an die Arbeitsbedingungen im Entleihbetrieb voranzutreiben. Diese Neuorientierung folgt der Erkenntnis, dass die grundsätzlich in den Verleihbetrieben geltenden schlechteren Arbeitsbedingungen von Arbeitgebern zunehmend als Druckmittel für die internen Beschäftigten genutzt werden. Gravierendstes Beispiel: die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, bei der im eigenen Konzern schlechter bezahltes Personal vorgehalten wird, das sukzessive das Stammpersonal ablöst.

Entsprechende innovative Neukonzeptionierungen des Umgangs speziell mit der Beschäftigung von Befristeten ist nicht erkennbar. Es scheint, dass diese Beschäftigungsform durch den gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz keiner besonderen Strategien bedarf. Allein der Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten wird zunehmend als regelungsbedürftig angesehen. Hier werden Begrenzungen hinsichtlich Dauer und Einsatz erkennbar.

Sonderregelungen gibt es zum Teil für Auszubildende, denen im Anschluss an ihre Ausbildung eine befristete Beschäftigung angeboten wird. Sie werden gegenüber den sonstigen Befristeten bevorzugt behandelt. Dies gilt sowohl in Zeiten des Beschäftigungsabbaus, in denen Ausgebildete ein besseres Bleiberecht haben, als auch bei der Integration in die Stammelegschaft.

In die Rolle atypisch Beschäftigter können aber zunehmend auch unbefristet Beschäftigte kommen. Und zwar dann, wenn sie bei Personalabbau in eine Beschäftigungsagentur wechseln. Nur wenige Betriebsvereinbarungen sehen einen unbefristeten Verbleib in dieser Agentur vor. Vielmehr ist es üblich, dass die dort Aufgenommenen nur wenig Sicherheit hinsichtlich ihres zukünftigen Einsatzes als Agenturbeschäftigte erhalten. Einige Regelungen sehen allerdings Probezeiten und Rückkehrmöglichkeiten zugunsten der Beschäftigten vor, wenn die Einstellung in eine unbefristete Stelle in einem fremden Unternehmen ansteht.

Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte im Bereich der Leiharbeit gewähren die Betriebsvereinbarungen dem Betriebsrat zunehmend wich-

tige Rechte, die über das gesetzlich bestimmte Maß hinausgehen. Dies gilt besonders für die Personalplanung und die Zustimmungsverweigerung bei Einstellungen: Zugunsten einer zügigen Abwicklung haben einige Betriebsräte ein Verfahren vereinbart, das die Zustimmung zur Einstellung als erteilt erachtet. In diesem Verfahren wurden auch die Bedingungen für die Auswahl des Personaldienstleisters und verschiedene Maßnahmen der Personalentwicklung festgeschrieben. Für den Fall des Verstoßes gegen diese Verpflichtungen haben sich die Betriebsräte ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellungen von Leiharbeitsbeschäftigten ausbedungen. Neuerdings koppeln Betriebsräte ihre Zustimmung zur Einstellung von Leihpersonal an Beschäftigungssicherungsmaßnahmen und andere Vergünstigungen. Eine Betriebsvereinbarung sieht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Betriebsräte vor: Die Leiharbeitskräfte sollen bei der Bestimmung der Betriebsratsgröße und bei der Feststellung der Freistellungen mitgezählt werden.