

STUDY

Nr. 432 · November 2019

WERK- UND DIENSTVERTRÄGE

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Katrin Vitols

Eine Veröffentlichung aus dem
Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung

BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN

Dieser Band erscheint als 432. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 432 · November 2019

WERK- UND DIENSTVERTRÄGE

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Katrin Vitols

Die Autorin

Dr. Katrin Vitols ist Senior Consultant bei der Unternehmensberatung wmp consult – Wilke Maack GmbH.

© 2019 Hans-Böckler-Stiftung,
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Online-Publikation,
Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



„Werk- und Dienstverträge“ von Katrin Vitols ist lizenziert unter **Creative Commons Attribution 4.0 (BY)**.

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Ansprechpartner: Nils Werner, Hans-Böckler-Stiftung
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-347-8

INHALT

Zusammenfassung	8
1 Rahmenbedingungen	10
2 Regelungsinhalte	12
2.1 Zielsetzung, Zweck der Vereinbarung	12
2.2 Geltungsbereich	14
2.3 Fremdleistungsplanung	15
2.4 Begrenzung der Fremdvergabe	20
2.5 Auswahlkriterien/-verfahren bei Fremdvergabe	25
2.6 Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte im Unternehmen	28
2.7 Regelmäßige Kontrollen	29
2.8 Beschwerdemöglichkeiten	31
2.9 Sanktionen	31
3 Mitbestimmung: Rechte und Verfahren	33
3.1 Unterrichtung des Betriebsrates: Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung und Prozeduren der Informationsbeschaffung	33
3.2 Konsultationen und Beteiligung des Betriebsrates an den Entscheidungsprozessen zum Einsatz von Fremdarbeit	35
3.3 Mitbestimmung des Betriebsrates	38
3.4 Gremien und Arbeitsgruppen	41
3.5 Streitigkeiten	44
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	45

5	Beratungs- und Gestaltungshinweise	47
5.1	Gestaltungsraster	47
5.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	50
5.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	50
6	Bestand der Vereinbarungen	53
	Literatur- und Internetverzeichnis	56
	Praxiswissen Betriebsvereinbarungen	57

INDEX ICONS

- Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die Quelle und den Standort der Vereinbarung im Archiv. Sofern **blau unterlegt**, gelangen Sie direkt zur Vereinbarung in der Online-Datenbank.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Ausgestaltung und Entwicklung von Werk- und Dienstverträgen ist seit einigen Jahren Thema gewerkschaftlicher Forderungen und Stellungnahmen. Gewerkschaften sehen in der zunehmenden Nutzung von Werk- und Dienstverträgen eine neue Strategie zur systematischen Umgehung von Tarifverträgen und Errungenschaften in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen in Einsatzunternehmen zum Einsatz oder zur Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen sowie zu entsprechenden Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretungen dienen dazu, die Einflussnahme und Beteiligung des Betriebsrates in Hinblick auf eine mitunter bedenkliche Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen abzusichern. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung kann dabei helfen, den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen zu steuern und zu regulieren, Beschäftigung auf Seiten des Einsatzunternehmens sowie in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen abzusichern und Rechte des Betriebsrates zu konkretisieren.

Die untersuchten Regelungsinhalte betreffen Fremdleistungsplanung, Begrenzung der Fremdvergabe, Auswahlkriterien für Werk- und Dienstvertragsunternehmen sowie Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte. Ansatzpunkte der Fremdleistungsplanung sind Personalplanung, Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse sowie Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung. Die Begrenzung der Fremdvergabe umfasst Verbote, Quotenregelungen oder zeitliche Begrenzungen der Einsatzdauer, die Definition von spezifischen Einsatzorten oder -bereichen, Konzepte zur Beschäftigungssicherung der Stammbesetzung sowie den Grundsatz „Eigen vor Fremd“. Bei den Auswahlkriterien und -verfahren für Fremdvergabe geht es unter anderem um die Verpflichtung zur Einhaltung sozialer, gesetzlicher oder anderer Standards oder Regelungen zum Entgelt. Hierfür werden Kontrollen, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen vereinbart. Angebote für Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte in den Einsatzunternehmen bestehen meist in der Nutzung sozialer Einrichtungen.

In Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung spielt insbesondere die Unterrichtung des Betriebsrates in vielen Vereinbarungen eine Rolle. Inhaltlich aufgeführt werden häufig Informationsrechte und Regeln zur Informationsbeschaffung. In mehreren Vereinbarungen werden unterschiedlich weitreichende Konsultationsmöglichkeiten mit den Arbeitnehmervertretungen

vereinbart. Häufig wird im Rahmen der Ausführungen zur Informationsweitergabe angemerkt, dass über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen mit dem Betriebsrat zu beraten ist. Einige Vereinbarungen sehen eine gemeinsame Teilnahme an Arbeitsgruppen oder die Gründung von paritätisch besetzten Ausschüssen vor. Nur wenige Betriebsvereinbarungen räumen dem Betriebsrat generelle und gleichwertige Mitspracherechte bei Entscheidungen über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen ein. Teilweise werden Zustimmungserfordernisse zur Fremdvergabe vereinbart, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind.

1 RAHMENBEDINGUNGEN

Der deutsche Arbeitsmarkt wandelte sich in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend. Die Formen der Beschäftigung werden zunehmend stärker ausdifferenziert. Ein neuerer Trend ist die Ausweitung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen. Diese stellen Vertragsverhältnisse dar zwischen einem Werk- oder Dienstvertragsunternehmen als Auftragnehmer und einem Einsatzunternehmen als Auftraggeber. Die Werk- und Dienstvertragsunternehmen verpflichten sich zur Erbringung eines Werkes bzw. versprochener Dienste durch den Einsatz eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Grundsätzlich sind Werk- und Dienstverträge nur eine spezielle Vertragsform, die in wirtschaftlichen Zusammenhängen seit jeher genutzt wird. Gegen Werk- und Dienstverträge, deren vereinbarte Leistungen vom Auftraggeber selbst nicht erbracht werden können oder die unregelmäßig oder in geringem Umfang anfallen und daher keine Einstellung rechtfertigen, dürfte kaum etwas einzuwenden sein. Auch dauerhafte Werk- und Dienstverträge in Bereichen, in denen Unternehmen keine eigenen Kompetenzen aufbauen wollen, sind unkritisch. Zu Problemen können hingegen bedenkliche Werk- und Dienstverträge führen, die unter anderem deshalb als Vertragsform gewählt werden, um arbeitnehmerrechtliche, mitbestimmungsrechtliche oder tarifvertragliche Verpflichtungen zu vermeiden. Gewerkschaftliche Studien zeigen, dass solche bedenklichen Werk- und Dienstverträge immer stärker genutzt werden (vgl. Bellmann/Ellguth/Evers 2015, IG Metall 2015, NGG 2013). Für die Ausweitung der Fremdvergabe über Werk- und Dienstverträge spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, insbesondere die Variabilisierung und Senkung von Kosten sowie die Auslagerung von Risiken.

Der Einsatz von bedenklichen Werk- und Dienstverträgen birgt verschiedene Herausforderungen für die Arbeitnehmerschaft und die Mitbestimmung. Die Beschäftigten in Werk- und Dienstvertragsunternehmen sind in vielen Fällen kaum gewerkschaftlich organisiert. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen heben sich negativ von denen der Stammebelegschaft des Einsatzunternehmens ab. Bedenkliche Werk- und Dienstverträge tragen so zu einer Spaltung des Arbeitsmarktes bei (vgl. Lorig 2012, Obermeiner/Sell 2016, Schlese 2014). Aus den Missständen in Werk- und Dienstvertragsarbeit selbst können negative Rückkopplungseffekte einsetzen, die sich auf die Stammebelegschaft im Einsatzunternehmen auswirken, etwa wenn der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zur Substituierung von Stammarbeitsplätzen führt. Gleich-

zeitig stellt der Umgang mit bedenklichen Werk- und Dienstverträgen aufgrund mangelnder gesetzlich verankerter Mitspracherechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch für die Arbeitnehmervertretungen in den Einsatzunternehmen ein Problem dar. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet keine ausreichenden Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte, um auf den Umfang oder die Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen Einfluss zu nehmen. Eines der wichtigsten Instrumente, um Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bei Werk- und Dienstverträgen zu verankern, sind deshalb Betriebsvereinbarungen. In Hinblick auf Werk- und Dienstverträge können Betriebsvereinbarungen beispielsweise sicherstellen, dass die Fremdvergabe von Tätigkeiten nur in Bereichen erfolgt, die aus Sicht aller Beteiligten sinnvoll erscheinen; dass Stammarbeitsplätze erhalten bleiben und angemessene Arbeitsbedingungen für Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte gelten.

Offizielle Angaben über die Anzahl von Betriebsvereinbarungen in deutschen Unternehmen zum Thema Werk- und Dienstverträge existieren nicht. Schätzen lässt sich ihre Anzahl jedoch anhand von Umfragen: Im Rahmen einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Umfrage unter 520 Betriebsräten in Einsatzunternehmen im Jahr 2017 gaben 10,6 Prozent der Befragten an, in ihrem Unternehmen existiere eine Betriebsvereinbarung zum Thema Werk- und Dienstverträge (vgl. Vitols 2019). Die „Betriebsräte-Befragung Werkverträge 2015“ aus dem Organisationsbereich der IG Metall kommt zu dem Ergebnis: In 4 Prozent der Unternehmen regeln Betriebsvereinbarungen die Arbeitsbedingungen in Werkvertragsfirmen; in 5 Prozent der Unternehmen regeln Betriebsvereinbarungen die Vergabe von Werkverträgen (vgl. IG Metall Vorstand 2015). Im Jahr 2017 fanden in Kassel (14./15. März) und Diedenbergen (28./29. Juni) die Fachtagungen für Betriebsräte „Fremdvergabe fair regeln! Was bringt die neue Gesetzgebung bei Werkverträgen und Leiharbeit für die betriebliche Praxis?“ statt. Dabei wurden im Rahmen einer TED-Abstimmung 275 Betriebsräte befragt – das Ergebnis: 17 bis 18 Prozent der Unternehmen verfügen über eine Betriebsvereinbarung zur Vergabe von Werkverträgen. Nienhäuser und Bonnes (2009) kommen in ihrer Befragung von 33 Betriebsräten aus der Stahlindustrie im Jahr 2008 zu dem Ergebnis, dass zum damaligen Zeitpunkt in 11,9 Prozent der Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Werkvertragsarbeitskräften vorlag.

Im Rahmen der vorliegenden Analyse wurden insgesamt 42 Dokumente ausgewertet. Neben Betriebsvereinbarungen wurden unter anderem Tarifverträge und Abreden in die Analyse einbezogen. Einen detaillierten Überblick über die ausgewerteten Vereinbarungen gibt [Kapitel 6](#).

2 REGELUNGSMATERIAL

Die untersuchten Regelungsinhalte betreffen unter anderem die Fremdleistungsplanung, die Begrenzung der Fremdvergabe, Auswahlkriterien für Werk- und Dienstvertragsunternehmen sowie Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte.



Wer mehr wissen möchte

Weitere Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

2.1 Zielsetzung, Zweck der Vereinbarung

In den Präambeln von Betriebsvereinbarungen und anderen hier untersuchten Regelungen zu Werk- und Dienstverträgen werden häufig Ziele und Zwecke der Vereinbarungen aufgeführt. Die Regelungen setzen sich unter anderem die Ziele, die Stammebelegschaft zu sichern und negative Folgen für die Beschäftigten aus der Fremdvergabe abzuwenden.

„Die vorliegende GBV verfolgt das Ziel, negative Folgen für die Mitarbeiter der [Firma] abzuwenden, die sich aus der Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister ergeben können. [...] Durch diese GBV soll gewährleistet werden, dass [die Firma] ein Vorgehen vereinbart, durch das die Steuerung und Anpassung der eigenen Fertigungstiefe in allen Aufgabenbereichen transparent und nachvollziehbar wird, so dass für die Mitarbeiter die Einsicht und das Vertrauen entstehen kann, dass Tätigkeitsverlagerungen nicht zu Lasten der Anzahl und der Sicherheit der Arbeitsplätze betrieben werden.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 080230/90/2012

Ein Teil der Vereinbarungen zielt darauf ab, einen verantwortungsvollen Umgang mit Fremdarbeitskräften zu pflegen und die Gesetzestreue im Umgang mit Werk- und Dienstverträgen zu sichern.

„Die Betriebsparteien sind sich [...] einig, dass ein Einsatz von Werk- und Dienstverträgen nur unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen sowie der Rechte des Betriebsrats erfolgen kann.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/277/2015

Einige Vereinbarungen weisen auf eine Notwendigkeit zur Nutzung von Werk- und Dienstverträgen für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens hin.

„Die Betriebsparteien sind sich einig, dass der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen als Teil der arbeitsteiligen Wirtschaft in [Land] ein Element für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit [der Firma] ist. Werk- und Dienstverträge bringen Flexibilität (für Kapazität und Kompetenz) für das Unternehmen und sind damit neben der Steigerung der Produktivität ein Baustein zum Erhalt der Profitabilität und zur Sicherung der Stammarbeitsplätze bei [der Firma].“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 080230/82/2012

Drei analysierte Betriebsvereinbarungen erläutern, dass die Vereinbarungen das Ergebnis einer Konfliktbeilegung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sind. Eine weitere Vereinbarung verweist auf das Ergebnis einer Interessenausgleichsverhandlung mit dem Ziel, Arbeitsplätze für die Stammelegschaft abzusichern. Gemeinsam ist diesen Vereinbarungen, dass sie durch die Betriebsvereinbarung von einer rechtlichen Klärung des Konfliktes absehen wollen.

„Mit dieser Betriebsvereinbarung legen die Parteien ihren Konflikt über den Einsatz von Fremdpersonal bei. Der Betriebsrat sieht danach von einer gerichtlichen Klärung des Fremdpersonaleinsatzes und einer öffentlichen Diskussion ab. Die Arbeitgeberin sichert dafür zu, dass die Zahl der Arbeitsplätze insgesamt nicht weiter zugunsten des Fremdpersonals abgebaut wird. Ziel dieser Konfliktbeilegung ist es, den Beschäftigten wieder eine Perspektive zu geben und die Arbeitsmotivation zu steigern.“

→I Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 010900/224/2012

2.2 Geltungsbereich

Geltungsbereiche von Betriebsvereinbarungen werden untergliedert in räumliche Regelungsbereiche (bezogen auf den Einsatzort), persönliche Regelungsbereiche (bezogen auf die Person) und sachliche Regelungsbereiche (bezogen auf die Tätigkeit).

2.2.1 Räumlicher Geltungsbereich

Der räumliche Geltungsbereich in den untersuchten Vereinbarungen umfasst fast immer den gesamten Betrieb; eine Einschränkung auf bestimmte Einsatzorte ist selten.

„Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe des Unternehmens in [Land].“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

2.2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen und weiterer analysierter Dokumente erstreckt sich meistens auf die eigenen Beschäftigten und Auszubildenden oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werk- oder Dienstvertragsunternehmens.

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

→I Maschinenbau, 010900/284/2016

In einem Fall gilt die Betriebsvereinbarung nur für die Gewerkschaftsmitglieder unter den eigenen Beschäftigten:

„Diese Vereinbarung gilt für alle in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitglied der [Gewerkschaft] sind.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/272/2009

2.2.3 Sachlicher Geltungsbereich

Mit der Festlegung eines sachlichen Geltungsbereiches werden Werk- und Dienstvertragsarbeit definiert. Häufig gilt der sachliche Geltungsbereich für den gesamten Fremdfirmeneinsatz und erstreckt sich neben Werk- und Dienstverträgen auch auf die Arbeitnehmerüberlassung.

„Diese Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Mitarbeitern von Dienstleistern, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und im räumlichen Geltungsbereich dieser Vereinbarung Tätigkeiten im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) oder von Werk- bzw. Dienstleistungsverträgen verrichten.“

→ Maschinenbau, 010900/284/2016

2.3 Fremdleistungsplanung

Einen wichtigen Bestandteil von Regelungsinhalten in Betriebsvereinbarungen und weiteren Vereinbarungen zu Werk- und Dienstverträgen nimmt die Fremdleistungsplanung ein. Sie kann unterteilt werden in Personalplanung, Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse und die Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung.

2.3.1 Personalplanung

Gewerkschaften verweisen darauf, dass der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen Auswirkungen auf die betriebliche Personalplanung haben kann und sich daraus nach §92 BetrVG Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats ergeben. Nach §92a kann der Betriebsrat Vorschläge machen zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung. Hierunter fallen auch Vorschläge für Alternativen zu Ausgliederungen oder Fremdbezug. Nach §92a muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Vorschläge beraten und ggf. eine Ablehnung begründen. Eine Reihe von Betriebsvereinbarungen setzt hier an und vereinbart unter Bezugnahme auf §92 BetrVG detaillierte Prozessabläufe und Zeitpläne für den Austausch zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung über eine Fremdfirmenbeschäftigung. Mehrere Vereinbarungen sehen ein jährliches Treffen für einen persönlichen Austausch vor.

„Die Arbeitgeberin erstellt bis spätestens Ende Februar des laufenden Jahres schriftlich eine Planung über den Einsatz von Personen im Rahmen eines Werkvertrages, die sie mit dem Betriebsrat im Sinne von §92 Abs. 1 BetrVG berät. Der Betriebsrat kann gemäß §92a BetrVG Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten, die bei der Planung des Einsatzes von Personen im Rahmen eines Werkvertrages berücksichtigt werden.“

→ Chemische Industrie, 010900/291/2015

Insbesondere werden im Rahmen entsprechender Vereinbarungen auch Informationsrechte des Betriebsrates konkretisiert. Hierunter fallen etwa Angaben zum Personalstand und zur wirtschaftlichen Auslastung des Unternehmens. Voraussetzung für den Fremdpersonaleinsatz ist häufig, dass dieser im Einklang mit der Personalbedarfsplanung für die eigenen Beschäftigten steht.

„Der Betriebsrat wird bei den Fragen zur Abstimmung zwischen Produktionsplanung und Personalplanung bei Werkvertragsvergaben [...] informiert. [...] Hierbei werden im Sinne dieses Tarifvertrages insbesondere folgende Betrachtungen vorgenommen:

- der Soll-/Ist-Abgleich der geplanten Fertigungsstunden sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen der Personalplanung
- Produktionsplanung einschließlich der Ableitung des notwendigen Stundenvolumens
- kapazitätsbasierte Personalbedarfsermittlung
- Vergabeumfang an Werkvertragsunternehmen
- Zeiten von Unter-/Überlastung
- Abgleich des Beschäftigungsbedarfes und der Personalplanung.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/281/2015

2.3.2 Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse

In Hinblick auf Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen führt eine Reihe von Betriebsvereinbarungen aus, dass die Fremdvergabe unter Berücksichtigung von solchen Analysen zu erfolgen hat. Einige Betriebsvereinbarungen nennen außerdem konkrete quantitative und qualitative Kennzahlen, die bei solchen Analysen zum Einsatz kommen sollen. Hinsichtlich der qualitativen Betrachtung wird neben der Sicherung der Stammbeslegschaft auch auf eine Sicherung von Kernkompetenz, Know-how, Nachhaltigkeit und Vertraulichkeitsanforderungen hingewiesen.

„Vor dem Hintergrund der gleichrangigen Ziele Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung erörtern die Gesprächspartner auf Basis einer quantitativen und qualitativen Betrachtung [...] die anzustrebenden Soll-Stände (Fremd und Eigen), die daraus resultierenden Möglichkeiten von In- und Outsourcing und die strategischen Handlungs- und Budgetbedarfe. [...]

Quantitative Betrachtung

- Übersicht über die Fremdvergabeumfänge in Euro bzw. umgerechnet in Personalkapazitäten der [Firma],
- Darstellung der räumlichen Betriebsbereiche und Arbeitsplätze der Fremdfirmen auf Liegenschaften der [Firma],
- Darstellung der Top 10 bei den Fremdvergaben,
- Ist-Stand und Bedarfsplanung der Kapazitäten (Eigen und Fremd).

Qualitative Betrachtung

- Kernkompetenz und Know-how-Absicherung,
- Flexibilität/Reaktionsgeschwindigkeit und Termintreue,
- Nachhaltigkeit/Zeithorizont des Kapazitätsbedarfs,
- Sicherheits- und Vertraulichkeitsanforderungen,
- Wirtschaftlichkeit,
- Beschäftigungssicherung/wertschöpfender Einsatz aller Eigenkapazitäten bzw. eigenen Personalkapazitäten.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/279/2015

Eine Betriebsvereinbarung verweist darauf, dass der Betriebsrat zur Überprüfung der Kennzahlen einen Sachverständigen beauftragen kann.

„Der Standort-BR, der GBR und/oder der Wirtschaftsausschuss können zur Überprüfung der Rechnungen einen Sachverständigen in angemessenem Umfang beauftragen.“

→I Anonym, 080230/85/0

2.3.3 Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung

Die Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung hat in den Betriebsvereinbarungen und anderen untersuchten Regelungen einen hohen Stellenwert. Für einige scheint die Auseinandersetzung mit der Abgrenzungproblematik

sogar der wichtigste Punkt der Vereinbarung zu sein. Betriebsvereinbarungen mit Ausführungen hierzu beinhalten häufig eine genaue Definition von Werk- oder Dienstverträgen in Abgrenzung zu Arbeitnehmerüberlassung sowie Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit Aufgaben im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages im Unternehmen vergeben werden können – bei Werkverträgen z.B. die Erstellung eines konkreten Werkes, die Nutzung eigener Werkzeuge, die eigenverantwortliche Organisation, die organisatorische Dispositionsfreiheit und das Risiko der Mängelhaftung des Werkvertragsunternehmens. Auch eine räumliche Trennung oder äußerliche Abgrenzung zwischen Stammbesellschaft und Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften soll die Zuordnung erleichtern.

„Voraussetzung für den Einsatz von Personen/Firmen auf der rechtlichen Grundlage eines Werkvertrages

Grundsätzlich müssen mehrere Voraussetzungen gegeben sein, damit die Arbeitgeberin Personen oder Firmen auf der Grundlage eines Werkvertrages einsetzen kann. Die im Folgenden aufgeführten Punkte besitzen keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Maßgeblich sind immer die Gesetzeslage und die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Folgende Punkte müssen erfüllt sein:

- Gegenstand der Tätigkeit ist die Erstellung eines konkreten Werkes.
- Der Werkunternehmer besitzt eine eigenverantwortliche Organisation sowie unternehmerische Dispositionsfreiheit. Die Arbeitgeberin besitzt keine Einflussnahme auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag Beteiligten Arbeitnehmer, es sei denn, ein spezialisiertes Gewerk erfordert eine besondere Qualifikation der Arbeitnehmer des Werkunternehmers. Soweit möglich, setzt der Werkunternehmer eigene Arbeitsmittel ein.
- Der Werkunternehmer besitzt ein Weisungsrecht gegenüber seinen im Betrieb der [Firma] tätigen Arbeitnehmern. Es erfolgt keine Eingliederung der Arbeitnehmer des Werkunternehmers in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess, wenn das Gewerk am Standort von [Firma], auch als Teil des Produktionsprozesses, zu erstellen ist.
- Der Werkunternehmer trägt das Unternehmerrisiko, insbesondere das Risiko der Gewährleistung für Mängel des Gewerkes, Erlöschen der Zahlungspflicht des Bestellers [Firma] bei z. B. zufälligem Untergang des Gewerkes.

Es erfolgt grundsätzlich eine erfolgsorientierte Abrechnung der Werkleistung. [...] Es ist nicht zulässig, dass dieselbe Person am selben Tag in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang einerseits im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages tätig ist und andererseits im Rahmen eines Werkvertrages. [...] Sofern möglich, sollten die eingesetzten Mitarbeiter von Werkunternehmen einschließlich der weisungsbefugten Personen äußerlich, z.B. durch entsprechende Arbeitskleidung, erkennbar sein.“

→ Chemische Industrie, 010900/291/2015

Eine Vereinbarung schließt aus Sorge um die Abgrenzungsproblematik die Vergabe von Werk- und Dienstverträgen an Leiharbeitsfirmen vollständig aus.

„Um bei der Vergabe von Aufträgen eine klare Abgrenzung zwischen Dienstleistungs- und Werkverträgen einerseits und der Personalgestellung (Arbeitnehmerüberlassung) andererseits sicherzustellen, schließt die [Firma] vorsorglich keine Werk- und Dienstleistungsverträge mit konzernfremden Unternehmen oder deren Tochtergesellschaften ab, deren wesentlicher Geschäftszweck Personaldienstleistungen sind (sog. Leiharbeitsfirmen).“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/279/2015

In einer Vereinbarung wird es als Aufgabe des Betriebsrates verstanden, die Gesetzmäßigkeit der Dienst- oder Werkvertragsvergabe zu kontrollieren.

„Der Betriebsrat prüft anhand des in Kopie ausgehändigten Vertrages, ob es sich um einen echten Werkvertrag handelt.“

→ Maschinenbau 010900/285/2015

2.4 Begrenzung der Fremdvergabe

Der zweite wichtige Bereich in Hinblick auf die Regelungsinhalte neben der Fremdleistungsplanung ist die Begrenzung der Fremdvergabe.

2.4.1 Verbot

Ein generelles Verbot der Fremdvergabe gibt es in keiner der untersuchten Vereinbarungen. Zuweilen wird aber der Einsatz von der Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen abhängig gemacht. Häufiger werden in den Vereinbarungen jedoch Voraussetzungen aufgeführt, die gegeben sein müssen, um Aufgaben fremdzuvergeben. Hierzu gehören z.B. der sporadische und zeitlich befristete Einsatz oder die Nutzung von externem Wissen für abgegrenzte Projekte.

„Leistungen bzw. Aufgabenstellungen können aus folgenden Gründen an Fremdfirmen vergeben werden:

- für Aufgaben, die sporadisch und unregelmäßig anfallen und die zu ihrer Durchführung Spezialisten erfordern und das erforderliche Know-how bei [Firma] nicht gegeben ist.
- für den Einsatz von Spezialwerkzeugen, -geräten und -maschinen, die bei [Firma] aufgrund der mangelnden Stetigkeit nicht vorgehalten werden.
- zur Durchführung von Investitionen und Großreparaturen.
- für die Bewältigung von unregelmäßig und nicht planbar anfallenden Arbeitsspitzen.“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 080230/43/1994

2.4.2 Zeitliche Begrenzung der Einsatzdauer

Ausführungen zu einer zeitlichen Begrenzung der Dauer des Einsatzes, wie es bei Betriebsvereinbarungen zu Leiharbeit üblich ist, existieren kaum. Eine Vereinbarung beschränkt die Dauer des Einsatzes auf sechs Monate.

„Die Einsatzzeit wird auf maximal 6 Monate beschränkt. Entsprechend sind die Verträge des Unternehmens über Fremdfirmenarbeitnehmer zu gestalten.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

2.4.3 Anteil von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften an der Gesamtbelegschaft

Zwei Vereinbarungen beinhalten eine Quotenregelung bezüglich des Anteils von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften an der Gesamtbelegschaft.

„Der Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmern ist in den einzelnen Standorten begrenzt. Dort dürfen nicht mehr als 15 Prozent der Anzahl aller Arbeitnehmer Fremdfirmenarbeitnehmer sein.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

„Der Personaleinsatz an den deutschen Standorten des [...] Konzerns aufgrund von Werkverträgen, der mit einem täglichen Einsatz derselben Arbeitskräfte für die Dauer von mehr als drei Monaten verbunden [ist ...], darf am jeweiligen Standort nicht um mehr als 10 Prozent (Anzahl der Arbeitskräfte) erhöht werden.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/273/2013

2.4.4 Einsatzbereiche für Werk- und Dienstverträge

Häufig werden in den Vereinbarungen Einsatzorte und -bereiche sowie Aufgabenbereiche für den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen festgelegt. Die Vergabe von Werk- und Dienstverträgen soll damit auf unternehmerische Randkompetenzen beschränkt werden und den Kernbereich der Wertschöpfung vor Fremdvergabe schützen.

„Im Rahmen der Personalplanung wird eine Fremdleistungsplanung durchgeführt, in deren Rahmen die Bereiche und der Umfang des Fremdleistungsbezuges festgelegt werden. Insbesondere werden die Funktionsbereiche festgelegt, die nicht mittels Fremdleistungen erbracht werden.“

→I Anonym, 080230/85/0

„Die für die Fremdvergabe infrage kommenden Gewerke sind wie folgt abschließend aufgeführt:

– Regalumbauten, [...]

Andere und alle Gewerke mit Verkaufsauftrag sind von der Fremdvergabe ausgenommen.“

→ Ernährungsgewerbe, 080230/86/0

2.4.5 Beschäftigungssicherung und Absicherung von Stammbeschäftigten

Ansatzpunkte für eine Begrenzung der Fremdvergabe liegen in vielen Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder anderen Regelungen in Aspekten der Beschäftigungssicherung. Oft wird in den Vereinbarungen festgehalten, dass die Fremdvergabe keine Stammarbeitsplätze gefährden darf und bei sinkender Auslastung des eigenen Personals die Fremdvergabe zurückgefahren werden muss.

„Eine Fremdvergabe darf nicht zu Nachteilen für die [...] Stammbeslegschaft führen. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass durch die Fremdvergabe keine Stammarbeitsplätze gefährdet werden. [...] Sollten durch fehlendes Arbeitsvolumen Stammarbeitsplätze im [Unternehmen] aktuell oder in absehbarer Zeit bedroht sein, ist die Fremdvergabe in erforderlichem Umfang zurückzuführen. Zusätzliche Fremdvergaben sind in dieser Situation ausgeschlossen.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 010900/286/2017

Mehrere Betriebsvereinbarungen schreiben fest, dass keine Fremdvergabe in Bereichen der Kernkompetenz des Unternehmens zum Einsatz kommen darf.

„Fremdvergabe von Tätigkeiten, Aufgaben und Funktionen wird nur in den Arbeitsbereichen vorgenommen, die außerhalb der definierten und abgestimmten Kernkompetenzen [...] angesiedelt sind oder für die aktuell keine eigenen Kräfte im Rahmen der mittelfristigen Planung zur Verfügung gestellt werden können. Es ist grundsätzlich erklärtes Ziel der [Firma], im Bereich der Kernkompetenzen vorrangig eigene Mitarbeiter einzusetzen. [...] Die Kernkompetenzen werden regelmäßig unter Beteiligung des GBR im Rahmen der Strategiefortschreibung überprüft.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 080230/82/2012

Einzelne Betriebsvereinbarungen sehen auch vor, im Sinne der Beschäftigungssicherung die Rückholung fremdvergebener Aufgaben (Insourcing) zu prüfen.

„[Als Maßnahmenbestandteil ...] unterstützen die Vertragsparteien unter anderem:

- die Reduzierung von Werkverträgen
- den Abbau von Leiharbeit
- Insourcingmaßnahmen.“

→ Branchenübergreifend, 100100/771/2013

Problematisch ist außerdem die Abnahme der sogenannten Schonarbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte in den Einsatzunternehmen von Werk- und Dienstverträgen als direkte Folge der Auslagerung von einfachen Tätigkeiten. Drei Vereinbarungen sehen deshalb Regelungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen für Ältere und Leistungsgeminderte vor.

„Für Stammarbeitnehmer mit Einsatzeinschränkungen (Schwerbehinderte, Alters- und Alternsgerechte Arbeitsplätze und für leistungsgeminderte Mitarbeiter) sind ausreichend Arbeitsplätze vorzuhalten, an denen sie eingesetzt werden können.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 010900/286/2017

2.4.6 Eigen vor Fremd: Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen

Wichtig ist es, das Bekenntnisses zum Grundsatz Eigen vor Fremd und den Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen vor der Fremdvergabe festzuschreiben. Dabei wird der Grundsatz unterschiedlich ausgelegt: Während einige Vereinbarungen ihn in jedem Fall vorschreiben, räumen andere den innerbetrieblichen Maßnahmen nur dann Vorrang ein, wenn sie aus personalpolitischer Sicht günstiger sind oder wenn sich Auslastungsschwächen oder Auftragsrückgänge abzeichnen.

„Es gilt das Prinzip: Zuerst werden die eigenen Mitarbeiter ausgelastet – erst dann wird fremdvergeben. In Phasen dauernder rückläufiger Auslastung der Mitarbeiter werden zunächst die Mitarbeiter der [Firma] mit den Aufträgen versorgt und ggf. fremdvergebene Tätigkeiten zurückgeholt.“

→ Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 080230/90/2012

Mitunter ist der Grundsatz Eigen vor Fremd lediglich dann zu befolgen, wenn sich innerbetriebliche Maßnahmen als wirtschaftlich günstiger erweisen oder aus personalpolitischer Sicht nutzbringend ist.

„Vor dem Abschluß von Werkverträgen mit nach Auftragsvolumen und/oder Vertragslaufzeit im Verhältnis zur Unternehmensgröße wesentlicher Bedeutung hat das Mitgliedsunternehmen sorgsam zu prüfen, ob das zu erstellende Werk technisch und ökonomisch gleichwertig auch von eigenen Beschäftigten ausgeführt werden könnte. Bei der Prüfung sind auch personalpolitische Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Bei festgestellter Gleichwertigkeit oder unterschiedlicher Bewertung ist eine gleichwohl erfolgende Fremdvergabe gegenüber dem Betriebsrat zu begründen.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/287/2014

In einzelnen Vereinbarungen wird allerdings auf Unterstützungsleistungen für die Stammebelegschaft verwiesen, um diese wettbewerbsfähiger gegenüber Angeboten von Werk- und Dienstvertragsunternehmen zu machen. So bekommen betroffene Bereiche z. B. zusätzliche Zeit und Mittel eingeräumt, um Anpassungskonzepte zu erarbeiten.

„Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin über ein, dass die Beschäftigung von eigenen Mitarbeitern Vorrang vor dem Einsatz von Fremdfirmen hat, wenn dies wirtschaftlich tragbar ist, eigene Mitarbeiter die entsprechende Qualifikation besitzen oder in angemessener Zeit erwerben können und Maschinen und Anlagen zur Ablösung des Fremdfirmeneinsatzes vorhanden sind oder unter Berücksichtigung der Investitionsrichtlinien investiert werden können.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/266/2012

2.5 Auswahlkriterien/-verfahren bei Fremdvergabe



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

Viele der untersuchten Vereinbarungen enthalten Anforderungen, die Werk- und Dienstvertragsunternehmen zur Absicherung des Auftragnehmers und/oder zum Schutz ihrer eigenen Beschäftigten einhalten müssen.

2.5.1 Verpflichtung zur Einhaltung sozialer, gesetzlicher oder anderer Standards

Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und andere Regelungen können Werk- und Dienstvertragsunternehmen zur Einhaltung sozialer, gesetzlicher oder anderer Standards verpflichten. Solch eine Verpflichtung kann die Form von Verhaltenskodizes annehmen, die die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten in Werk- und Dienstvertragsunternehmen vorschreiben.

„Mit diesen Standards werden die von Werk- und Dienstvertragsunternehmen zu beachtenden sozialen Grundsätze festgelegt. Die Zusammenarbeit mit allen Fremdfirmen auf dem Betriebsgelände des Unternehmens erfolgt stets in gegenseitiger Wertschätzung. Basis für die Zusammenarbeit sind:

- Global Compact der Vereinten Nationen,
- die internationalen Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- sowie [firmen-] eigene Prinzipien und Regeln, insbesondere
- die Richtlinie für integriertes Verhalten,
- die Grundsätze zur sozialen Verantwortung und
- die allgemeinen Einkaufsbedingungen für Werk- und Dienstleistungen. [...]

Die Werk- und Dienstvertragsunternehmer akzeptieren, dass die [Firma] die oben genannten Standards überprüft.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 080600/126/2013

Besonders oft werden gesetzliche Standards aufgeführt, die Werk- und Dienstvertragsunternehmen erfüllen müssen, um bei einer Auftragsvergabe berücksichtigt zu werden. Entsprechende Regelungen betreffen z. B. Gesetze zu Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Umweltschutz und Unterbringung von Beschäftigten. Eine Vereinbarung führt aus, dass keine Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze im beauftragten Werk- oder Dienstvertragsunternehmen stattfinden darf.

„Es werden nur solche Fremdfirmen beauftragt, die nach Kenntnis der [Firma] Gewähr dafür bieten, dass sie einschlägige Arbeitnehmerschutzvorschriften (Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitszeit, Sozialversicherungspflicht etc.) einhalten. Die [Firma] legt Wert darauf, dass in ihren Betrieben und Abteilungen die für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bestehenden Regelungen auch von Fremdfirmen eingehalten werden.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/266/2012

2.5.2 Tarifstandards, Mindestlohn, gleiches Entgelt

Einige Auftraggeber vereinbaren die Einhaltung von Entgeltvorgaben bei der Bezahlung von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten.

„Werkverträge sollen möglichst nur mit Werkunternehmen abgeschlossen werden, für deren Beschäftigte kraft Kollektiv- oder Individualvertrag mit einer [Gewerkschaft] abgeschlossene Entgelttarifverträge gelten. Bei Fehlen einer solchen Tarifbindung hat sich das Mitgliedsunternehmen vom Werkunternehmer versichern zu lassen, dass dieser gegenüber seinen Beschäftigten mindestens § 1 Mindestlohngesetz einhält.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/287/2014

Vier der untersuchten Vereinbarungen verlangen die Einhaltung von tariflichen Standards.

„Die Werkleitung [Firma] stellt sicher, dass die Tarifverträge [des Verbandes] vom Werkvertragsunternehmen angewandt werden. Dies ist dem Betriebsrat vor der Vergabe nachzuweisen.“

→I Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 010900/286/2017

„Bei einem Einsatz von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf dem [...] Werksgelände ist mindestens das Entgelt der für ihre Branche einschlägigen Tarifverträge zu zahlen. [...] Damit wird gewährleistet, dass die bei [der Firma] gültigen Qualitätsstandards gesichert werden. [...] Die Werk- und Dienstvertragsunternehmen haben vertraglich anzuerkennen, dass [die Firma] die genannten Standards überprüft. Der Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten.“

→i Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/277/2015

Eine weitere Vereinbarung verlangt sogar ein Entgelt, das einem/r vergleichbaren Stamarbeitnehmer/in entspricht. Diese Bestimmung ist wahrscheinlich der Tatsache geschuldet, dass die entsprechende Vereinbarung neben Werk- und Dienstvertragsbeschäftigung auch die Leiharbeit abdeckt – ein Bereich, in dem Equal-Pay-Regelungen geläufig sind.

„Fremdfirmenarbeitnehmer erhalten für die Zeit ihres Einsatzes im Betrieb das gleiche Entgelt wie vergleichbare Arbeitnehmer (Alter/Qualifikation/Tätigkeit) des Unternehmens.“

→i Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

Eine andere Vereinbarung sieht für Leiharbeits- sowie Werk- und Dienstvertragskräfte die gleiche Bezahlung vor. Mit dieser Regelung können Anreize zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung vermindert werden.

„Die Vergütung von in solchen Werk- oder Dienstleistungsverträgen beschäftigten Mitarbeitern erfolgt mindestens auf der Basis des Tarifvertrages zur Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie [...].“

→i Maschinenbau, 010900/284/2016

2.5.3 Einsatz von Subunternehmen

Kettenwerkverträge mit langen Subunternehmerketten führen häufig zu besonders bedenklichen Formen von Werk- und Dienstverträgen. Eine Vereinbarung schließt deshalb den Einsatz von Subunternehmern bei beauftragten Werk- und Dienstvertragsunternehmen aus.

„Das Werksvertragsunternehmen (Kontraktlogistiker) verpflichtet sich, auf die Vergabe einzelner Gewerke an Subunternehmen zu

verzichten. Dies ist vertraglich mit dem Kontraktlogistiker zu vereinbaren und dem Betriebsrat vor der Vergabe nachzuweisen.“

→ Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 010900/286/2017

Eine andere Betriebsvereinbarung verlangt die Einhaltung von Mindestarbeitsstandards auch in der Subunternehmerkette, z. B. in Hinblick auf die Zahlung des Mindestlohns.

„Das beauftragende Mitgliedsunternehmen wird sich vom Werkunternehmer zusichern lassen, dass ein Einsatz von Subunternehmen entweder nicht geplant ist oder eingesetzte Subunternehmen ihren Beschäftigten mindestens die in § 2 geregelten Standards gewähren.“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/287/2014

2.6 Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte im Unternehmen

Die Gewähr für die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, sozialen Mindestanforderungen oder auch Regelungen zum Entgelt als Auswahlkriterien für Werk- und Dienstvertragsunternehmen ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um direkt auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften gestaltend einzuwirken. Darüber hinaus werden allerdings wenige Angebote für sie in Betriebsvereinbarungen festgehalten.

2.6.1 Nutzung sozialer Einrichtungen

Drei Vereinbarungen erwähnen die Möglichkeit der Nutzung betrieblicher Einrichtungen für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte, die vor Ort arbeiten. Aufgeführt wird die Nutzung von Kantinen, Duschen und Umkleiden.

„Die im Rahmen des Auftrags eingesetzten Beschäftigten können die soziale Infrastruktur der [Firma] (z. B. Kantine) gegen Entgelt nutzen. Die Werk- und Dienstvertragsunternehmen mieten für ihre Beschäftigten angemessene Räume auf dem Betriebsgelände der [Firma], sofern dies für die Erfüllung des Werk- oder Dienstvertrags erforderlich ist (z. B. Duschen, Umkleiden).“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 080600/126/2013

2.6.2 Übernahmen

Zwei Vereinbarungen regeln eine eventuelle Übernahme von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften. Auch hier muss erklärend angemerkt werden, dass diese Vereinbarungen neben Werk- und Dienstverträgen auf eine Regelung zur Leiharbeit zielen. Durch eine begrenzte Höchstüberlassungsdauer in der Leiharbeit sind Regelungen zur Übernahme von Leiharbeitskräften durchaus verbreitet.

„Bei den oben genannten Werkverträgen wird durch das Unternehmen spätestens nach fünf Jahren geprüft, ob insbesondere unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis möglich ist.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/273/2013

„Bei der Besetzung freier Stellen erhalten Fremdfirmenbeschäftigte bei entsprechender Eignung ein Angebot auf Übernahme. Sie sind gegenüber anderen externen Bewerber/innen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Zustandekommen eines Arbeitsvertrages sind im Betrieb erbrachte Zeiten der Beschäftigung auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.“

→I Ernährungsgewerbe, 080230/86/0

2.7 Regelmäßige Kontrollen

Bei Regelungen zu Kontrollen geht es vor allem um die Einhaltung vereinbarter Mindeststandards durch die Werk- und Dienstvertragsunternehmen. Kontrollen können durchgeführt werden durch die Geschäftsführung, durch von ihr beauftragte Abteilungen, die Arbeitnehmervertretung oder im Rahmen von gemeinsamen Arbeitsgruppen. Werden die Kontrollen von der Geschäftsführung durchgeführt oder durch von ihr beauftragte Abteilungen, sehen entsprechende Vereinbarungen in allen Fällen vor, dass der Betriebsrat über die Ergebnisse der Kontrollen informiert wird oder sich an den Kontrollgängen beteiligen kann.

„Die [Firma] setzt ein Audit-Team ein, das die korrekte Durchführung von Werk- und Dienstverträgen im Rahmen dieser Vereinbarung überprüft. Die Arbeitnehmervertreter werden über die Ergeb-

nisse und möglichen Konsequenzen der Audits informiert; sie werden mit den Arbeitnehmervertretern diskutiert.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 080600/126/2013

„Die Standortleitung wird durch die entsprechende Gestaltung der [...] Werk- oder Dienstleistungsverträge hierauf Einfluss nehmen [...] und deren Einhaltung regelmäßig auditieren. Der Betriebsrat hat das Recht, an der Auditierung über die Einhaltung der Verträge teilzunehmen und Befragungen über die Höhe des Entgeltes beim Fremdpersonal durchzuführen.“

→I Maschinenbau, 010900/284/2016

Eine Vereinbarung formuliert bezüglich der Einhaltung des Arbeitsschutzes durch Werk- und Dienstvertragsunternehmen, dass der Betriebsrat in regelmäßigen Abständen über die Unfallsituation der Fremdfirmen zu informieren ist, an Begehungen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz teilnehmen darf und bei selbst festgestellten Verstößen die Arbeitssicherheitsabteilung benachrichtigen kann.

„Die Arbeitssicherheitsabteilung der [Firma] wird die zuständigen Betriebsräte in bestimmten Abständen über die Unfallsituation der Fremdfirmen informieren, soweit hiervon die Interessen der [Firma-] Mitarbeiter betroffen sein können. An den Gesprächen/Begehungen mit Behörden nach dem Arbeitssicherheitsgesetz können Vertreter des (Gesamt-) Betriebsrats im Interesse des Schutzes der [Firma-] Mitarbeiter und der Betriebsanlagen beratend teilnehmen. Bei erkennbaren Verstößen von Fremdfirmen gegen Sicherheitsvorschriften kann der Betriebsrat bei der zuständigen Arbeitssicherheitsabteilung [der Firma] auf sofortiges Eingreifen drängen.“

→I Chemische Industrie, 080230/31/1993

Eine weitere Vereinbarung beauftragt eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe mit der regelmäßigen Kontrolle und räumt ihr Rechte ein, die eine Überprüfung erleichtern. Hierzu gehört neben Informationsrechten auch die Einsicht in Unterlagen.

„Um die rechtmäßige Umsetzung von Werk- und Dienstverträgen [...] zu gewährleisten, richten die Betriebsparteien eine Arbeitsgruppe ein. Diese kontrolliert neben der Einhaltung der Regelungen

und Standards aus dieser Betriebsvereinbarung auch die sonstigen gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Werk- und Dienstverträgen. [...] Sie hat das jederzeitige Recht, sich vor Ort über die Einsatzbedingungen der Mitarbeiter der Fremdfirmen im Fachbereich zu informieren und die Fremdfirmeneinsätze zu überprüfen. Der Arbeitsgruppe werden vom Fachbereich im Bedarfsfall sämtliche hierzu notwendigen Auskünfte erteilt und die entsprechenden Unterlagen zur Verfügung gestellt.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/277/2015

2.8 Beschwerdemöglichkeiten

Nur zwei Betriebsvereinbarungen räumt den Beschäftigten von Werk- und Dienstvertragsunternehmen eine Beschwerdemöglichkeit ein. Sie können Verstöße gegen festgesetzte Mindeststandards in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen melden.

„Außerdem ist mittels betrieblicher Regelung zu gewährleisten, dass Werkvertragsbeschäftigte die Nichteinhaltung der [...] Standards dem Mitgliedsunternehmen und/oder dessen Betriebsrat in geeigneter Weise, z. B. durch eine Beschwerde, zur Kenntnis bringen können.“

→I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/287/2014

„Die [Firma] wird die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen [...] beim erstmaligen Zutritt zur [Firma] schriftlich in verschiedenen Landessprachen über die Mindeststandards und über die Möglichkeit der Beratung durch die [Firma] und der Beschwerdemöglichkeiten informieren.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/281/2015

2.9 Sanktionen

Die Rechtsfolge für den Fall, dass gegen Abmachungen zwischen Auftraggeber und Werk- und Dienstvertragsunternehmen verstoßen wird, wird häufig in Vereinbarungen erwähnt, die Auswahlkriterien in Hinblick auf Fremdvergabe verpflichtend festsetzen. Als Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung werden Abmahnungen und Beendigung der Verträge genannt.

„Verstoßen Verleiher oder Dienstleister gegen die Arbeitsbedingungen und Vergütungsgrundsätze, haben sie das Entgelt unverzüglich nachzuzahlen. Erfolgt dies nicht oder treten weitere Verstöße auf, werden die Verträge mit dem Verleiher oder Dienstleister unverzüglich gekündigt.“

→ Maschinenbau, 010900/284/2016

Eine Vereinbarung fordert eine Beendigung der Verträge auf Verlangen des Betriebsrates, wenn soziale Bestimmungen nicht eingehalten oder Informationsrechte des Betriebsrates missachtet werden.

„Der Gesamtbetriebsrat kann die Beendigung der Beauftragung von konkreten Werkvertragsunternehmen inkl. verbundener Unternehmen verlangen, wenn

- das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten. Dies ist durch konkrete Beobachtungen zu Verstößen gegen die Arbeitsschutzstandards darzulegen.
- die Arbeitnehmer/innen der Firma die Auskunft gegenüber dem Standort-BR verweigern.
- die Werkvertragsfirma die Einsichtnahme in die vereinbarten Unterlagen verweigert.“

→ Anonym, 080230/85/0

3 MITBESTIMMUNG: RECHTE UND VERFAHREN



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

Im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung spielt insbesondere die Unterrichtung des Betriebsrates in vielen Vereinbarungen eine Rolle. Im Hinblick auf Konsultationen regeln einige Vereinbarungen die gemeinsame Teilnahme von Unternehmensleitung und Betriebsrat an Arbeitsgruppen oder die Einrichtung von paritätisch besetzten Ausschüssen. Werden Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung vereinbart, beziehen sich diese häufig auf das Erfordernis der Zustimmung zur Fremdvergabe.

3.1 Unterrichtung des Betriebsrates: Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung und Prozeduren der Informationsbeschaffung

Fast alle Betriebsvereinbarungen enthalten – meist in Anlehnung an § 80 BetrVG – Ausführungen zur Unterrichtung des Betriebsrates. In Betriebsvereinbarungen werden Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung definiert und Prozeduren der Informationsbeschaffung und -weitergabe festgelegt. Während einige Vereinbarungen die Weitergabe von Informationen auf Anfrage vorsehen, legen andere die automatische Informationsverteilung in bestimmten zeitlichen Intervallen fest.

„Zur Information des Gesamtbetriebsrats bzw. der Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat und den jeweils zuständigen Betriebsräten über den Fremdfirmeneinsatz wird der Zentralbereich Personal eine zentrale Ansprechstelle einrichten. Diese Stelle erhält von den Unternehmensbereichen alle für die Personalplanung und die personellen Auswirkungen erforderlichen Informationen, die zur Beachtung der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der zuständigen Betriebsräte erforderlich sind. Die zentrale Ansprechstelle berichtet monatlich dem Gesamtbetriebsrat bzw. den zuständigen Be-

etriebsräten bzw. entsprechenden Kommissionen über den aktuellen Stand des Auftragsvolumens und der an Fremdfirmenmitarbeiter ausgegebenen Einlassausweise. Auf Verlangen wird über konkrete Einzelfälle berichtet. Im Zuge dieser Information und Beratung kann der Betriebsrat durch den Vorsitzenden bzw. ein von ihm beauftragtes Betriebsratsmitglied bzw. eine paritätische Kommission Einsicht in die Vertragsunterlagen nehmen und ggf. deren Überlassung zur Einsicht verlangen“.

→ Chemische Industrie, 080230/31/1993

Die inhaltlichen Bezugspunkte der Informationen werden z. T. sehr detailliert in den Vereinbarungen aufgeführt. Eine Vereinbarung bezieht sich etwa auf die Vorlage von Verträgen mit dem Werk- oder Dienstvertragsunternehmen sowie auf Aufgaben, Einsatzort, Einsatzzeiten und die auftragsbezogene Entlohnung.

„Der Betriebsrat hat entsprechend § 80 Abs. 1 BetrVG seine Rechte wahrzunehmen und darüber zu wachen, dass auch die Regelungen dieses Tarifvertrages eingehalten werden. [...] Auf Anforderung sind insbesondere die folgenden Unterlagen vorzulegen:

- Vorlage der zugrundeliegenden Verträge bzw. Einsichtsrecht unter Angabe von Firma, Laufzeit, Einsatzzeit
- Umfang und Art der Arbeiten
- Angaben über das Aufgabengebiet
- Angaben über den Einsatzort
- Angaben über Einsatzzeiten
- Angaben über die Art der auftragsbezogenen Entlohnung.“

→ Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/281/2015

Die Konkretisierung des Inhalts der Informationen steht teilweise in engem Zusammenhang mit der Personalplanung sowie mit Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen.

„Der Gesamtbetriebsrat wird im Rahmen der Information über die Personalplanung im Zusammenhang mit dem Fremdfirmeneinsatz regelmäßig zweimal pro Jahr unterrichtet, u. a. über

- Anzahl der Rahmenverträge,
- Auftragsvolumen für Fremdfirmen, differenziert nach Leistungsbereichen [...],

- Auftragsvolumen der eigenen Dienstleistungsbereiche einschließlich der voraussichtlichen Entwicklung,
- Beschäftigungserwartung [firmeneigener] Dienstleistungsbereiche,
- voraussichtliche Auftragsvergabe an Fremdfirmen,
- Anzahl der an Fremdfirmenmitarbeiter ausgegebenen Einlassausweise.“

→ Chemische Industrie, 080230/31/1993

3.2 Konsultationen und Beteiligung des Betriebsrates an den Entscheidungsprozessen zum Einsatz von Fremdarbeit

In den Vereinbarungen werden unterschiedlich weitreichende Konsultationsmöglichkeiten mit den Arbeitnehmervertretungen vereinbart. Zum Teil ergibt sich eine Verpflichtung zur Konsultation aus den Informations- und Beratungsrechten zur Personalplanung nach § 92 oder zur Beschäftigungssicherung nach § 92a BetrVG, wenn Betriebsvereinbarungen in die entsprechenden Bereiche fallen. Damit stellen die Regelungen in den Betriebsvereinbarungen keine über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Abrede dar.

„Die Information des Gesamtbetriebsrats bzw. die Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat und den zuständigen Betriebsräten beim Fremdfirmeneinsatz dient der Wahrnehmung der Rechte gemäß Betriebsverfassungsgesetz in Bezug auf die [Firma-] Mitarbeiter, namentlich der Personalplanung, der Beteiligung bei Betriebsänderungen und der Mitbestimmungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen.“

→ Chemische Industrie, 080230/31/1993

„Vorschläge des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) zur Rückführung ausgegliederter Arbeiten oder vor Vergabe an andere Unternehmen werden im Rahmen der Fremdleistungsplanung berücksichtigt. Der Gesamtbetriebsrat kann im Rahmen des § 92a BetrVG Vorschläge erarbeiten mit dem Ziel, langfristig und dauerhaft die Beschäftigung im Außendienstbereich wirtschaftlich und kompetent auf dem Markt zu sichern. Ggf. werden auch Alternativprojekte zur Erzielung wirtschaftlicher Ziele beschrieben und bewertet. [...] Die Umsetzung dieser Vorschläge werden mit dem ernststen Willen zur Einigung zwischen Geschäftsführung und

Gesamtbetriebsrat verhandelt, bevor Entscheidungen zur Fremdvergabe getroffen werden.“

→ Anonym, 080230/85/0

Häufig wird im Rahmen der Ausführungen zur Informationsweitergabe angemerkt, dass über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen mit dem Betriebsrat zu beraten ist.

„Die Arbeitnehmervetreter werden im Rahmen der operativen Planung und unterjährig bei wesentlichen Veränderungen über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern und von Werk- und Dienstvertragsunternehmen auf dem Betriebsgelände informiert; die daraus resultierenden Fragen werden mit den Arbeitnehmervetretern diskutiert.“

→ Fahrzeughersteller Kraftwagen, 080600/126/2013

„Es besteht Einvernehmen, zum Zwecke von Beschäftigungssicherung und Erhalt von Wettbewerbsfähigkeit Fremdvergaben auf das notwendige und wirtschaftlich sinnvolle Maß zu beschränken. Zur Sicherstellung dessen werden die Arbeitnehmervetreterungen regelmäßig über geplante wesentliche Neuabschlüsse im Betriebsrat/Wirtschaftsausschuss informiert. Bei geplanten dauerhaften Fremdfirmeneinsätzen ist dem Betriebsrat die Wirtschaftlichkeitsberechnung darzulegen. Auf Wunsch der Arbeitnehmervetreterung beraten die Betriebsparteien die Fremdvergabe.“

→ Branchenübergreifend, 100100/771/2013

Einige Vereinbarungen legen Inhalte und Prozeduren von Konsultationen im Bereich Werk- und Dienstvertragsnutzung umfassend dar. So können die Konsultationsprozesse z. B. Kostenvergleichsrechnungen miteinschließen sowie die zu erwartende Qualität bei der Leistungserbringung oder die Bildung von Abhängigkeitsverhältnissen berücksichtigen.

„Vor einer Fremdvergabe von Standardarbeiten oder Abschluss eines diesbezüglichen Werkvertrages beraten die Betriebsparteien mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dabei werden u. a. folgende Umstände berücksichtigt:

- eine Kostenvergleichsrechnung, die alle Unterschiedskosten betrachtet

- die Berücksichtigung der zu erwartenden Qualität und deren Beeinflussung
 - die Betrachtung der dadurch entstehenden Abhängigkeit von Dritten.“
- I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/177/2010

Bezüglich der Ausgestaltung des Konsultationsprozesses sieht eine Vereinbarung einen vorstrukturierten Ablaufplan vor, der unter anderem die Durchführung einer Informationsveranstaltung zur Fremdvergabeplanung für Beschäftigte miteinschließt.

- „Der Betriebsrat verpflichtet sich, innerhalb eines Monats eine Stellungnahme zu der geplanten Fremdvergabe gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Die Betriebsparteien vereinbaren daraufhin anschließende Beratungen mit dem Ziel,
- einem weiteren Informationsbedarf des Betriebsrates zu entsprechen;
 - die Information der betroffenen Beschäftigten sicherzustellen;
 - das Beteiligungsverfahren bzgl. der Fremdvergabeplanung und -entscheidung einzuleiten.

[...] Im Falle der Entscheidung, das Beteiligungsverfahren bezüglich der Fremdvergabeplanung und -entscheidung einzuleiten, gilt Folgendes: Die Betriebsparteien vereinbaren die Durchführung einer Informationsveranstaltung, auf der alle Einzelheiten der geplanten Fremdvergabe dargestellt werden, welche einen Einfluss auf das zukünftige Tätigkeitsfeld, die Laufbahn der betroffenen Beschäftigten und ggf. auf ihren Verbleib im Unternehmen haben. [...] Zukünftige Schnittstellen und die Aufwände der Integration der Fremdleistungen in das [Firma-] Arbeitssystem sollen dargestellt werden, ebenfalls die Auswirkungen eines möglichen Wegfalls dieser Tätigkeiten für die zukünftige Entwicklung des Standortes. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, eine mögliche Fremdvergabe aus Sicht der Arbeitsebene zu beurteilen und ggf. über mögliche Risiken der Fremdvergabe zu informieren. Sie können Vorschläge für eine unternehmensinterne Neugestaltung der betroffenen Leistungserbringung bzw. Vorschläge für die Ausgestaltung des Verhältnisses mit dem Auftragnehmer machen. Innerhalb eines Monats nach dieser Veran-

staltung beraten die Betriebsparteien mögliche Bedenken bzgl. einer Fremdvergabe. An diesen Beratungen soll eine Führungskraft des betroffenen Bereiches teilnehmen. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, einen oder mehrere Vertreter der Arbeitsebene als Auskunftsperson zu benennen.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/274/2012

3.3 Mitbestimmung des Betriebsrates



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>

Die untersuchten Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge erweitern die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte selten. Einige fordern jedoch die Zustimmung des Betriebsrates zum Einsatz von Werk- oder Dienstverträgen. Zwei Vereinbarungen regeln die Betreuung der Werkvertragsarbeitskräfte durch den Betriebsrat im Einsatzunternehmen.

3.3.1 Zustimmung des Betriebsrates zum Einsatz

Nur wenige Betriebsvereinbarungen räumen dem Betriebsrat generelle und gleichwertige Mitspracherechte bei Entscheidungen über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen ein.

„Seitens der [Firma] erfolgt keine Ausschreibung oder Vergabe von Dienstleistungen an externe Dienstleister. Eine Abweichung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrates.“

→I Sonstige Verkehrsdienstleister, 040100/403/2012

Teilweise wird die Zustimmung zur Fremdvergabe vereinbart, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Eine solche Voraussetzung kann sein, dass der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zu Nachteilen bei der Stammebelegschaft führt, insbesondere in Hinblick auf Versetzungen oder Minderungen beim Entgelt. Auch Kurzarbeit im Einsatzunternehmen kann ein Grund für das Erfordernis der Zustimmung durch den Betriebsrat sein.

„In Ergänzung [...] kann der Betriebsrat die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmern insbesondere verweigern, wenn

[...]

- Arbeitnehmer des Betriebs in Folge der Einstellung von Fremdfirmenarbeitnehmern Nachteile erleiden könnten. Hierzu zählen insbesondere auch mögliche Versetzungen sowie Minderungen im Entgelt.
- noch in der Kündigungszeit befindliche oder zur Kündigung vorgesehene Arbeitnehmer die von Fremdfirmenarbeitnehmern zu erledigenden Arbeiten – ggf. auch nach Umschulung bzw. Weiterqualifizierung – übernehmen könnten.
- Kurzarbeit im Betrieb eingeführt ist oder werden soll.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

Eine Vereinbarung sieht die Zustimmung des Betriebsrates vor, wenn Aufgaben aus dem Bereich der Schlüsselkompetenzen fremdvergeben werden sollen.

„Sollen Aufgaben aus dem Bereich der Schlüsselkompetenzen fremdvergeben werden, ist die schriftliche Zustimmung des jeweiligen Standort-Betriebsrates erforderlich.“

→I Anonym, 080230/86/0

Einige Betriebsvereinbarungen führen eine Liste von Gründen auf, weshalb Betriebsräte die Zustimmung zur Fremdvergabe verweigern können.

„Der Betriebsrat kann die Zustimmung von Fremdfirmenarbeitnehmern insbesondere verweigern, wenn

- eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht vorliegt bzw. eingehalten ist;
- gekündigte oder von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer/innen (ggf. auch nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen) zur Erledigung der anfallenden Arbeiten geeignet sind;
- das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten.

Sollen Aufgaben aus dem Bereich der Schlüsselkompetenzen fremd-
vergeben werden, ist die schriftliche Zustimmung des jeweiligen
Standort-Betriebsrates erforderlich.“

→ Ernährungsgewerbe, 080230/86/0

3.3.2 Betreuung der Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte im Einsatzunternehmen

Der Betriebsrat des auftraggebenden Unternehmens ist nach dem Betriebs-
verfassungsgesetz im Allgemeinen nicht zuständig für die Erwerbspersonen,
die für das Unternehmen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen arbei-
ten. Dennoch wurde in einem Tarifvertrag eine Regelung getroffen, wonach
Betriebsräte im Einsatzunternehmen Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte
über rechtliche Ansprüche aufklären dürfen.

„Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeitnehmer eines Nachunter-
nehmers über ihre Rechte aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und
aus diesem Tarifvertrag sowie über die Möglichkeiten der Durchset-
zung dieser Rechte zu unterrichten.“

→ Baugewerbe, 040100/404/2013

In einem anderen Fall wurde zur Vertretung der Stammebelegschaft und der
Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten ein gemeinsamer Betriebsrat gegrün-
det. Diese Regelung aus einem Haustarifvertrag ist vor dem Hintergrund zu
verstehen, dass es sich bei den Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften um zu-
vor ausgelagerte Beschäftigte handelt.

„Für alle Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden
im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages wird ein gemeinsamer Be-
triebsrat gewählt. In der Zeit zwischen Inkrafttreten dieses Tarifver-
trages und Bekanntgabe des Ergebnisses der Wahl [...] vertritt der in
den Unternehmen zu 1. und 2. derzeit bestehende Betriebsrat auch
die betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten der [Werkver-
trags-] Unternehmen zu 3. und 4.“

→ Ernährungsgewerbe, 110200/251/2013

3.4 Gremien und Arbeitsgruppen

In Hinblick auf eine Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretungen können Ausschüsse und Arbeitsgruppen eine wichtige Rolle spielen.

3.4.1 Teilnahme des Betriebsrates an Gremien und Arbeitsgruppen

Sinn und Zweck der Ausschüsse und Arbeitsgruppen werden hauptsächlich gesehen in der Informationsweitergabe und -auswertung, in der Überprüfung der Einhaltung des Grundsatzes Eigen vor Fremd sowie in Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen.

„Das Gremium Dienstleistungen der [Firma] umfasst alle Vergaben von Dienstleistungen auf Basis der Leistungskataloge der [Firma]. Die Zielsetzung des Gremiums Dienstleistungen besteht darin:

- die Vergabe von Dienstleistungen dahingehend zu überprüfen, ob diese auch durch die [Firma] wirtschaftlich abzuleisten sind
- fallweise den Einsatz von leistungsgewandelten Mitarbeitern zu untersuchen.

Hierbei hat neben der Wirtschaftlichkeit auch eine Berücksichtigung der Beschäftigungsauswirkung zu erfolgen. [...] Mitglieder des Gremiums Dienstleistungen werden von den Geschäftsbereichen Finanz, Beschaffung, Personalwesen, Betriebsrat [...] entsendet.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/279/2015

„Zur Beratung und zur transparenten Information zum Thema Fremdfirmeneinsatz und zum Thema Eigen/Fremd wird ein Ausschuss eingerichtet, der zweimal jährlich tagt. [...] Der gemeinsame Ausschuss hat folgende Hauptaufgaben:

- Information über generelle Daten zur Fremdvergabe bei [der Firma]
- Behandlung örtlicher und standortübergreifender Themen im Rahmen von Fremdvergabe

- Unterrichtung über zusätzliche geplante Fremdleistungen insbesondere unter Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit und der Beschäftigung eigener Belegschaftsmitglieder
 - Darlegung unter Erörterung der Entscheidungsgrundlagen für dauerhafte Fremdvergaben
 - Erörterung der Möglichkeit des Ersatzes der Fremdleistungen durch Eigenleistungen, soweit dies unter Bedingungen der Wirtschaftlichkeit und der Einsatzmöglichkeit in Betracht kommt.“
- I Metallerzeugung und -bearbeitung, 010900/266/2012

3.4.2 Paritätischer Ausschuss für Personalplanung und Fremdvergabe

Zwei der untersuchten Vereinbarungen sehen paritätisch besetzte Ausschüsse vor. Eine Betriebsvereinbarung sieht die Aufgabe des Ausschusses darin, sicherzustellen, dass die Ausführung von Werk- und Dienstverträgen rechtmäßig erfolgt und vereinbarte Standards gewährleistet werden.

„Um die rechtmäßige Umsetzung von Werk- und Dienstverträgen, die Einhaltung der Beauftragungskonstellationen und die [...] aufgeführten Standards zu gewährleisten, richten die Betriebsparteien eine Arbeitsgruppe ein. [...] Die Arbeitsgruppe besteht aus vier Personen und wird paritätisch besetzt.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/277/2015

Die andere Betriebsvereinbarung führt darüber hinaus Bestimmungen zur Zusammensetzung des Ausschusses und zeitlichen Abläufen aus.

„Die Tarifparteien sind sich einig, dass die Betriebsparteien eine dauerhafte Arbeitsgruppe zu Werkverträgen [...] einrichten. Die Arbeitsgruppe besteht aus vier Personen und wird paritätisch besetzt. Über die Zusammensetzung befinden die Betriebsparteien. Die Arbeitsgruppe wird [...] alle zwei Monate zusammenkommen, um die Einhaltung der Mindeststandards zu prüfen und etwaigen Beschwerden nachzugehen. In sachlich begründeten Fällen kann auf Verlangen einer Seite die Arbeitsgruppe auch kurzfristiger tagen. Bei Bedarf werden angemessene Maßnahmen vereinbart.“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/281/2015

3.4.3 Wirtschaftsausschuss

Auch dem Wirtschaftsausschuss kann als Hilfsorgan des Betriebsrates eine bedeutende Rolle zukommen, wenn es um die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung in Hinblick auf Werk- und Dienstverträge geht. Dem Wirtschaftsausschuss werden nach §106 des BetrVG umfassende Unterrichts- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten eingeräumt. Veränderungen aus einem Fremdfirmeneinsatz können die Personalplanung des Einsatzunternehmens beeinflussen, so dass Unterrichts- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses geltend gemacht werden können. Neben der Personalplanung sind auch Fragen der Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zur Arbeitnehmerüberlassung Ansatzpunkte, die Fremdvergabe im Wirtschaftsausschuss zu thematisieren. Betriebsvereinbarungen können festlegen, dass in Wirtschaftsausschusssitzungen Planungsgespräche zur Fremdvergabe regelmäßig und rechtzeitig stattfinden und dass über Vorschläge der Arbeitnehmervertretung beraten werden muss.

„Um den Gesamtbetriebsrat frühzeitig in den Prozess zum Einsatz von Werk- und Dienstverträgen einzubeziehen, findet im Rahmen der Sitzungen des Wirtschaftsausschusses mindestens viermal jährlich ein strategisches Planungsgespräch statt. Ziel ist es, den Wirtschaftsausschuss über den aktuellen Bedarf an Werk- und Dienstverträgen zu informieren. Die Arbeitnehmervertreter im Wirtschaftsausschuss haben ein Vorschlagsrecht für Alternativen zum Abschluss von Werk- und Dienstverträgen. Die Vorschläge sind zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge für ungeeignet, hat er dies zu begründen.“

→I Fahrzeughersteller Kraftwagen, 010900/277/2015

„Geplante unternehmerische Maßnahmen, die die Fremdvergabe von Tätigkeiten zum Gegenstand haben, werden dem Wirtschaftsausschuss gemäß §106 Abs. 2 und 3 BetrVG rechtzeitig und umfassend (unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen) dargelegt und anschließend mit den dafür vorgesehenen Gremien (im Falle betriebsübergreifender Betroffenheit dem GBR) zur Beratung nach §90, §92 und ggf. §111 BetrVG vorgelegt. Die Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses und die Beratung mit den Gremien erfolgt noch während der Planung und so rechtzeitig, dass die Gremien die Möglichkeit haben, bei der Entscheidung mitzuwirken.“

→I Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 080230/90/2012

3.5 Streitigkeiten

In Hinblick auf den Umgang mit Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung der Regelungsinhalte sehen zwei Vereinbarungen vor, eine Kommission zur Streitschlichtung einzurichten.

„Bei Streitigkeiten über die Auslegung einzelner Paragraphen wird eine paritätische Kommission eingerichtet (jeweils 3 Personen).“

→I Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 010900/275/2013

„Bei Streitigkeiten über Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird auf Wunsch einer Partei eine Beratungskommission gebildet, welche aus je drei Mitgliedern auf Arbeitgeberseite [...] und des Konzernbetriebsrates besteht. Diese Beratungskommission soll innerhalb von zwei Wochen zusammentreten und im Verlauf von zwei weiteren Wochen eine Lösung finden.“

→I Gesundheit und Soziales, 010900/188/2010

In einem Fall wird darauf verwiesen, dass bei Streitigkeiten, die aus der Betriebsvereinbarung entstehen, die Einigungsstelle angerufen werden kann.

„Regelungsstreitigkeiten aus der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat geregelt werden. Gelingt hierbei keine Einigung, kann von beiden Seiten im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen die Einigungsstelle angerufen werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dabei die Einigung der Betriebsparteien.“

→I Chemische Industrie, 010900/291/2015

4 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG UND OFFENE PROBLEME

Betriebsvereinbarungen sind eines der wichtigsten Instrumente, um Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bei Werk- und Dienstverträgen zu verankern. Sie können neben Tarifverträgen und weiteren Regelungen dabei helfen, den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen zu steuern und zu regulieren, Beschäftigung auf Seiten des Einsatzunternehmens sowie in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen abzusichern und Rechte des Betriebsrates zu konkretisieren. Betriebsvereinbarungen in Einsatzunternehmen über den Einsatz oder die Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen sowie zu entsprechenden Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretungen dienen dazu, die Einflussnahme und Beteiligung des Betriebsrates in Hinblick auf eine mitunter bedenkliche Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen abzusichern. Nach Meinung der Gewerkschaften ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmervertretungen im Einsatzunternehmen die vordringlichste Aufgabe, um auf Werk- und Dienstverträge im Unternehmen Einfluss auszuüben.

Die im Rahmen der Inhaltsanalyse untersuchten Regelungsinhalte in Betriebsvereinbarungen betreffen Fremdleistungsplanung, Begrenzung der Fremdvergabe, Auswahlkriterien für Werk- und Dienstvertragsunternehmen sowie Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte. Ansatzpunkte der Fremdleistungsplanung sind Personalplanung, Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse sowie die Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung. Die Begrenzung der Fremdvergabe umfasst Verbote, Quotenregelungen oder zeitliche Begrenzungen der Dauer des Einsatzes, die Definition von spezifischen Einsatzorten oder -bereichen, Konzepte zur Beschäftigungssicherung der Stammbesellschaft sowie den Grundsatz Eigen vor Fremd. Kritisch anzumerken ist jedoch: Einige Betriebsvereinbarungen sehen die Befolgung des Grundsatzes Eigen vor Fremd lediglich vor, wenn sich innerbetriebliche Maßnahmen als wirtschaftlich günstiger erweisen. Vor dem Hintergrund, dass bedenkliche Werk- und Dienstverträge vor allem auf Kostenvorteile zielen, kann ein solches Vorgehen problematisch erscheinen.

Bei den Auswahlkriterien und -verfahren für Fremdvergabe geht es unter anderem um die Verpflichtung zur Einhaltung sozialer, gesetzlicher oder anderer Standards oder Regelungen zum Entgelt. Hierfür werden Kontrollen,

Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen vereinbart. Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte in den Einsatzunternehmen bestehen meist in der Nutzung sozialer Einrichtungen.

Die analysierten Betriebsvereinbarungen variieren allerdings hinsichtlich ihrer Regelungsdichte und ihres Regelungsumfangs. Einige sind gekennzeichnet von unklaren und unkonkreten Formulierungen, die zu Problemen führen, wenn solche Ungenauigkeiten in der betrieblichen Praxis Auslegungsdiskussionen verursachen. Darüber hinaus werden nicht in allen Vereinbarungen Zielsetzungen von entsprechenden Umsetzungsmaßnahmen begleitet: So erscheint es etwa für eine effektive Durchsetzung von vereinbarten arbeitsrechtlichen Anforderungen an Werk- und Dienstvertragsunternehmen unerlässlich, dass Beschwerdemöglichkeiten für Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte zur Verfügung stehen, damit Missstände überhaupt angezeigt werden können. Allerdings sieht nur eine geringe Zahl von Betriebsvereinbarungen solche Beschwerdemöglichkeiten vor.

Bei der betrieblichen Mitbestimmung sehen die Vereinbarungen mitunter eine gemeinsame Teilnahme an Arbeitsgruppen oder die Gründung von paritätisch besetzten Ausschüsse vor. Insgesamt spielt insbesondere die Unterrichtung des Betriebsrates in vielen Vereinbarungen eine Rolle. Inhaltlich aufgeführt werden Informationsrechte und Regeln zur Informationsbeschaffung. Auch hinsichtlich der Konsultationen geht es in erster Linie darum, den Inhalt der Beteiligung des Betriebsrates zu definieren, sowie um damit zusammenhängende Prozesse. Der Grad der Beteiligung von Betriebsräten an Entscheidungen zu Werk- und Dienstverträgen variiert in den Vereinbarungen allerdings stark. Teilweise räumen die Betriebsvereinbarungen der betrieblichen Interessenvertretung kaum Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten ein, die über die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgehen. Andere Betriebsvereinbarungen erweitern jedoch die Rechte von Arbeitnehmervertretungen wesentlich und vereinbaren z. B. das Erfordernis der Zustimmung zur Fremdvergabe.

Generell muss angemerkt werden: Bei Betriebsvereinbarungen handelt es sich immer um eine Kompromisslösung zwischen den Interessen und Zielsetzungen der Geschäftsführung und des Betriebsrats. Das Ergebnis von Verhandlungen, das in Betriebsvereinbarungen festgehalten ist, wird in den seltensten Fällen mit den ursprünglichen Forderungen des Betriebsrates übereinstimmen. Auch ist darauf hinzuweisen, dass Betriebsvereinbarungen an sich keine Garantie für eine erfolgreiche Umsetzung des Vereinbarten darstellen. Es kommt unter anderem auf das Engagement der Betriebsparteien an, wie die Inhalte in der betrieblichen Praxis gelebt werden.

5 BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

5.1 Gestaltungsraster

Zielsetzung, Zweck der Vereinbarung

- Zielsetzung der Betriebsvereinbarungen, Haustarifverträge und anderer Regelungen zum Thema Werk- und Dienstverträge festschreiben, z. B. wirtschaftliche Notwendigkeit, Sicherung der Stammbesetzung, verantwortungsvoller Umgang mit Fremdarbeitskräften, Konfliktbeilegung usw.

Geltungsbereich

- räumlichen, persönlichen und/oder sachlichen Geltungsbereich festlegen

Fremdleistungsplanung

- Personalplanung
 - Personal-, Personalbedarfs- sowie Personaleinsatzplanung als Grundlage für die Entscheidung zum Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten
 - quantitative und qualitative Kennzahlen definieren
 - gemäß § 92a BetrVG Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten
 - Betriebsrat frühzeitig in den Prozess zum Einsatz von Werk- und Dienstverträgen einbeziehen, Zeitplan festlegen
- Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse
 - Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse als Grundlage für die Entscheidung zum Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten, kein Einsatz bei Unwirtschaftlichkeit oder hohem Risiko
 - Kennzahlen der Analyse festlegen
 - Betriebsrat einbinden, Sachverständige hinzuziehen
- Abgrenzung zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung
 - gesetzliche Regelungen einhalten, insbesondere Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
 - Vorgehen bei Verstößen festlegen
 - Vertragsgestaltung überprüfen, auch durch Betriebsrat
 - Beschäftigungsgruppen räumlich trennen

Begrenzung der Fremdvergabe

- Verbot von Fremdvergabe in bestimmten Zusammenhängen
- zeitliche Begrenzung, Dauer des Einsatzes begrenzen
- Anteil von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften an der Gesamtbelegschaft festlegen, z. B. Prozentsatz
- Einsatzbereiche für Werk- und Dienstverträge festlegen
 - spezifische Einsatzorte oder Einsatzbereiche für Werk- und Dienstverträge festlegen
 - Einsatz von Werk- oder Dienstverträgen auf spezifische Aufgaben beschränken
 - Gründe für Fremdvergabe definieren
- Beschäftigungssicherung und Absicherung von Stammarbeitskräften
 - Fremdvergabe darf keine Stammarbeitsplätze gefährden
 - Fremdvergabe von Tätigkeiten nur in den Arbeitsbereichen, die außerhalb der Kernkompetenzen angesiedelt sind
 - Erhalt von Arbeitsplätzen für ältere und leistungsgeminderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Grundsatz Eigen vor Fremd, Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen
 - Grundsatz Eigen vor Fremd festschreiben, insbesondere bei Auslastungsschwächen oder Auftragsrückgängen
 - Unterstützung der Stammelegschaft, um sie wettbewerbsfähiger zu machen gegen Werk- und Dienstvertragsangebote
 - bevorzugte Berücksichtigung interner Dienstleister in den Ausschreibungs- und Vergabeverfahren

Auswahlkriterien/-verfahren bei Fremdvergabe

- Werk- und Dienstvertragsunternehmen zur Einhaltung sozialer, gesetzlicher oder anderer Standards verpflichten, z. B. angemessene Unterbringung, Arbeitszeitvorschriften, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Tarifstandards, Mindestlohn oder gleiches Entgelt für Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte festlegen
- Subunternehmerketten verbieten

Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte im Unternehmen

- Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten die Nutzung sozialer Einrichtungen anbieten
- bei der Besetzung freier Stellen Fremdfirmenbeschäftigten bei entsprechender Eignung ein Angebot auf Übernahme unterbreiten

Kontrollen

- regelmäßige Kontrollen der Werk- und Dienstvertragsunternehmen hinsichtlich Einhaltung festgelegter Standards (unter Beteiligung oder Information des Betriebsrates)

Beschwerdemöglichkeiten

- Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stellen, damit sie die Nichteinhaltung von festgelegten Standards anzeigen können

Sanktionen

- Abmahnung oder Beendigung der Verträge auf Verlangen des Betriebsrates, wenn Bestimmungen nicht eingehalten werden

Unterrichtung des Betriebsrates: Informationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung und Prozeduren der Informationsbeschaffung

- Prozesse der Informationsbeschaffung festlegen
- rechtzeitige Information des Betriebsrates vereinbaren inklusive Weitergabe aller notwendigen Unterlagen
- Mindestinhalte und Unterlagen definieren, z. B. Vorlage der Verträge, Angaben zu Umfang, Einsatzort, Einsatzzeiten usw.

Konsultationen und Beteiligung des Betriebsrates an den Entscheidungsprozessen zum Einsatz von Fremdarbeit

- Beteiligung des Betriebsrates an Entscheidungsprozessen zum Einsatz von Fremdarbeit vereinbaren, z. B. Konsultation in Vorplanungsphase in Hinblick auf Personalplanung, Outsourcing, wirtschaftliche Aspekte der Fremdvergabe usw.

Mitbestimmung des Betriebsrates

- Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrates zum Einsatz von Werk- und Dienstverträgen durchsetzen, generell oder an bestimmte Voraussetzungen gebunden (Verweigerung aufgrund bestimmter Kriterien, Aufstellung einer Unbedenklichkeitsliste usw.)
- Betreuung der Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte durch den Betriebsrat im Einsatzunternehmen (Beratungsangebote für Fremdbeschäftigte)

Gremien und Arbeitsgruppen

- Teilnahme des Betriebsrates an Gremien und Arbeitsgruppen zur Fremdvergabe
- paritätischen Ausschuss für Personalplanung und Fremdvergabe gründen
- Werk- und Dienstverträge im Wirtschaftsausschuss thematisieren

Streitigkeiten aus der Anwendung der Betriebsvereinbarung

- paritätisch besetzte Kommission zur Beilegung von Streitigkeiten bilden
- Regelungstreitigkeiten notfalls durch Einigungsstelle klären

5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Freiwillige Betriebsvereinbarungen in Einsatzunternehmen über den Einsatz oder die Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen sowie zu entsprechenden Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten der Arbeitnehmervertretungen dienen dazu, die Einflussnahme und Beteiligung des Betriebsrates in Hinblick auf eine mitunter bedenkliche Ausgestaltung von Werk- und Dienstverträgen abzusichern. Nach Meinung der Gewerkschaften ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmervertretungen im Einsatzunternehmen die vordringlichste Aufgabe, um auf Werk- und Dienstverträge im Unternehmen Einfluss auszuüben. IG BCE, IG Metall und ver.di haben Musterbetriebsvereinbarungen veröffentlicht – sie enthalten Formulierungsentwürfe zu den Themen Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen, Personalplanung und Fremdleistungsplanung, Auswahlkriterien bei Fremdvergabe, Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber und Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. IG BCE o.J., IG Metall Vorstand o.J., ver.di 2013).

5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Nach den gesetzlichen Regelungen ist der Betriebsrat des Einsatzunternehmens nicht für die unmittelbare Interessenvertretung der über Werk- und Dienstverträge auf dem Betriebsgelände arbeitenden Beschäftigten zuständig. Auch die Entscheidung des Arbeitgebers über die Fremdvergabe von Aufgaben mit Hilfe von Werk- und Dienstverträgen ist nicht mitbestimmungspflichtig. Doch bei genauer Betrachtung eröffnet das Betriebsverfassungsgesetz dem

Betriebsrat eine Reihe von Anknüpfungspunkten, um Einfluss auf die Fremdvergabe auszuüben und Interessenvertretungspolitik auch im Sinne der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände zu betreiben.

Nach § 80 BetrVG hat der Betriebsrat eine Überwachungspflicht hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen. Um der Überwachungspflicht nachzukommen, besteht nach § 80 BetrVG eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat, und zwar auch bezüglich Beschäftigter, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Bezogen auf Werk- und Dienstverträge ergibt sich aus diesem Paragraphen die Informationspflicht zur Kontrolle des Betriebsrates, ob unter dem Deckmantel eines Werk- oder Dienstvertrags illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Mit den Neuregelungen im Rahmen des „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vom April 2017 wurde die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat in Bezug auf Fremdfirmenbeschäftigte noch einmal konkretisiert: Der Betriebsrat ist über Einsatzdauer, Einsatzort und Arbeitsaufgabe zu informieren – und zwar unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, insbesondere des Vertrags, der dem Fremdpersonaleinsatz zugrunde liegt.

Auch die Möglichkeiten der Informationsbeschaffung im Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) können genutzt werden.

Nach § 92 BetrVG existieren Informations- und Konsultationsrechte in Hinblick auf die Personalplanung. § 92 BetrVG regelt z. B. die gegenseitige Beratung von Arbeitgeber und Betriebsrat über Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahmen der Personalplanung und über die Vermeidung von Härten. Da der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen Auswirkungen auf die betriebliche Personalplanung haben kann, ergeben sich daraus nach § 92 BetrVG Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats.

Nach § 92a BetrVG kann der Betriebsrat Vorschläge zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung unterbreiten. Hierunter fallen auch Vorschläge für Alternativen zu Ausgliederungen oder Fremdbezug. Nach § 92a BetrVG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Vorschläge beraten und ggf. eine Ablehnung begründen.

Darüber hinaus können auch Möglichkeiten der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG erwogen werden. So ist demnach bei bestimmten Anordnungen über das Ordnungsverhalten, die für die gesamte Belegschaft auf dem Betriebsgelände gelten und somit auch Fremdpersonal einschließen, der Betriebsrat des Einsatzbetriebs zuständig. Zum Ordnungsverhalten gehören alle zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und zum reibungslosen Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer im Betrieb erforderlichen allgemeingültigen Verhaltensregeln. Hierunter fallen vor allem Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In der Praxis fallen darunter häufig auch Videoüberwachung, Tor- und Anwesenheitskontrollen. Ferner legen einige Betriebsräte in Anlehnung an § 87 BetrVG die Regelungen über den Zugang zu Sozialeinrichtungen auf dem Betriebsgelände dahingehend aus, dass sie auch Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten offenstehen.

Viele Betriebsräte sehen den wichtigsten Ansatzpunkt, um auf die Arbeitsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten einzuwirken, im Arbeitsschutz und in der Unfallverhütung im Betrieb nach § 89 BetrVG. Dieser Paragraph gibt Betriebsräten das Recht, sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Betrieb eingehalten werden. Mit der Forderung von Betriebsräten nach einer größtmöglichen Arbeitssicherheit für die Fremdbeschäftigten werden auch Risiken auf dem eigenen Betriebsgelände und für die eigenen Stammbeschäftigten minimiert.

6 BESTAND DER VEREINBARUNGEN

Tabelle 1

Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	10
Beschäftigungstarifvertrag	7
Branchentarifvertrag	1
Dreiseitige Vereinbarung	1
Ergänzungstarifvertrag	1
Gemeinsame Erklärung	2
Gesamtbetriebsvereinbarung	11
Gemeinsame Grundsätze	1
Interessenausgleich/Sozialplan	1
Konzernbetriebsvereinbarung	1
Protokollnotiz	1
Rahmenbetriebsvereinbarung	2
Regelungsabrede	1
Richtlinie	1
Tarifvertrag	1
Gesamt	42

Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branchen	Anzahl
Baugewerbe	1
Branchenübergreifend	2
Chemische Industrie	1
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	3
Energiedienstleister	1
Ernährungsgewerbe	3
Gesundheit und Soziales	2
Fahrzeughersteller Kraftwagen	8
Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge	3
Maschinenbau	6
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	2
Metallerzeugung und -bearbeitung	5
Sonstige Verkehrsdienstleister	2
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	1
Verlags- und Druckgewerbe	1
Anonym	1
Gesamt	42

Tabelle 3

Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl
1990	1
1993	1
1994	1
1996	1
1997	1
1999	1
2002	1
2003	1
2004	3
2009	1
2010	2
2011	2
2012	6
2013	8
2014	2
2015	6
2016	1
2017	1
ohne Jahr	2
Gesamt	42

LITERATUR- UND INTERNETVERZEICHNIS

Bellmann, Lutz/Ellguth, Peter/Evers, Katalin (2015): Abschlussbericht: Betriebsrätebefragung zu Werk- und Dienstverträge im Organisationsbereich der IG BCE. IG BCE (Hg.). <https://www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/224/114408>

IG BCE (Hg.) (o. J.): Entwurf einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leihbeschäftigten und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten. <https://www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/22570/7134>

IG Metall Vorstand (Hg.) (o. J.): Fokus Werkverträge: Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung. <https://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/musterbetriebsvereinbarung.pdf>

IG Metall Vorstand (Hg.) (2015): Betriebsrätebefragung: Werkverträge 2015. Presse-Handout. https://www.igmetall.de/docs_v2_2015_09_01_Werkvertraege_Befragungsergebnisse_Presse_fa3aa79650424adb92215f0d963c327c16c17469.pdf

Lorig, Philipp (2012): Werkverträge – die neue Lohndumping Strategie?! Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin.

NGG Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (Hg.) (2013): Billiger geht immer: Werkverträge im Bereich der Gewerkschaft NGG. 9. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, Berlin, 21./22. März 2013. https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_03_21_heilmann.pdf

Nienhüser, Werner/Bonnes, Maiken (2009): Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen – Ergebnisse einer Betriebsrats-Befragung in Stahlunternehmen. Ergebnisbericht 07. Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e. V. (Hg.).

Obermeier, Tim/Sell, Stephan (2016): Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette – Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung. Working Paper Forschungsförderung Nr. 012. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_012_2016.pdf

Schlese, Michael (2014): Datenreport Werkvertragsarbeitskräfte in Deutschland: Wie viele Werkvertragsarbeitskräfte gibt es, und wie ist die Qualität dieser Form der Erwerbstätigkeit für die Betroffenen einzuschätzen?. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). <https://www.boeckler.de/pdf/fof/97705.pdf>

ver.di (Hg.) (2013): Was tun gegen (Schein-)Werkverträge?. In: 100% ich: Arbeitspapier für Betriebs- und Personalräte zum Umgang mit Leiharbeit, Nr. 9, 01/2013.

Vitols, Katrin (2019): Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen: Probleme und Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Mitbestimmung. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 420. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf. <https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-007151>

Weiterführende Informationen:

Stracke, Stefan/Vitols, Katrin (2018): Begrenzen und Gestalten! Eine Praxishilfe für Betriebsräte zum Umgang mit Werk- und Dienstverträgen. Reihe Mitbestimmungspraxis, Nr. 19. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.). Düsseldorf. <https://www.boeckler.de/111681.htm?produkt=HBS-007060>

Alle Links wurden am 23.09.2019 geprüft.

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeit. Technische und organisatorische Aspekte greifen ineinander und wirken sich auf die Beschäftigten aus. Die Mitbestimmungsakteure spielen eine entscheidende Rolle: Tagtäglich gestalten sie vor Ort die digitale Transformation von Arbeit. „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“, ein Arbeitsschwerpunkt des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, unterstützt sie dabei durch konkrete Beispiele aus der Praxis.

Mitbestimmung durch Praxiswissen gestalten

Digitale betriebliche Transformationsprozesse lassen sich mitbestimmt gestalten. Dafür gibt es kein Patentrezept, aber Beispiele, die dazu anregen, eigene Vereinbarungen zu entwerfen – sei es zum Umgang mit digitalen Systemen oder zur Regelung zeit- und ortsflexiblen Arbeitens. Welche Themen spielen bei dieser Ausgestaltung eine Rolle? Wie gehen Mitbestimmungsakteure die Digitalisierung konkret an? Was wird geregelt? Unser Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Gestaltungshinweise zu geben und Handlungs- und Orientierungswissen bereitzustellen.

Nähere Informationen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

[Macht mit und nehmt Kontakt mit uns auf!](#)

Der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen birgt verschiedene Herausforderungen für die Arbeitnehmerschaft und die Mitbestimmung. Betriebsvereinbarungen können dabei helfen, den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen zu steuern und zu regulieren, Beschäftigung auf Seiten des Einsatzunternehmens sowie in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen abzusichern und Rechte des Betriebsrates zu konkretisieren. Im Rahmen der Auswertung wurden 42 Dokumente analysiert. Die untersuchten Regelungsinhalte betreffen Fremdleistungsplanung, Begrenzung der Fremdvergabe, Auswahlkriterien für Werk- und Dienstvertragsunternehmen sowie Angebote für Werk- und Dienstvertragsarbeitskräfte.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-347-8