

Leiharbeit im Einsatzbetrieb

Rolle und Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte

Es hört sich so gut an: Auch bei schwankendem Arbeitskräftebedarf haben die Arbeitnehmer ein festes Arbeitsverhältnis, sprich: Einen sicheren Arbeitsplatz bei einem Zeit- arbeitsunternehmen (ZAU). Dieses setzt sie bei Arbeitsmangel einfach in einem anderen Entleihunternehmen (ELU) ein. »Unwirksam sind dabei (...) Vereinbarungen, die für den Leiharbeiter (...) schlechtere als die im Betrieb des Entleihers (...) geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen (...) vorsehen« (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: AÜG).

Die Wirklichkeit sieht oft anders aus: Sowohl in der Produktions- wie auch in der Dienstleistungswirtschaft nutzen Unternehmen die 2004 erweiterten Möglichkeiten des AÜG, um die gleiche Arbeit »billiger« einzukaufen. Dabei sinkt häufig die Arbeitsplatzsicherheit der Leiharbeiter, liegt deren Einkommen weit unterhalb dem vergleichbarer Stammarbeiter und kümmern sich nur wenige der beiden Arbeitgeber ernsthaft um Arbeitssicherheit und Personalentwicklung. Im ZAU gibt es oft keinen Betriebsrat – wer kümmert sich dann um korrekte Anrechnung der Arbeitszeiten und Entgeltabrechnung? Bewerber bei den Zeitarbeitsfirmen rekrutieren sich größtenteils aus Arbeitslosen, denen der Weg in ein Stammarbeitsverhältnis nicht (mehr) offen steht. Mit der Wirtschaftskrise verloren insbesondere Leiharbeiter (LAN) ihre Beschäftigung – insgesamt waren es in der Bundesrepublik seit Ende 2008 zeitweise etwa ein Drittel aller LAN.

Der DGB-Index »Gute Arbeit« ermittelte, dass nur 2 % der LAN gute Arbeit haben; das sind etwa sechsmal weniger als bei den Stammarbeiter (StAN). Im Unfallverhütungsbericht »Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006« stellten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fest, dass LAN häufiger krank sind und mehr Unfälle haben als vergleichbare StAN. Aus diesem Grunde startete das BMAS vor zwei Jahren einen Förderschwerpunkt »Sicherheit und Gesundheit bei der Zeitarbeit«. Eines der im Rahmen dieses Förderschwerpunkts geförderten Projekte ist GRAziL. Das Projekt GRAziL – Gestaltung, Umsetzung und Transfer von Instrumenten zum Ressourcenmanagement und zum Arbeitsschutz im Rahmen eines zielgruppenbezogenen Ansatzes für Leiharbeiter in Entleihunternehmen wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und durch die Bundesanstalt für Ar-

beitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet (www.grazil.net). Im Folgenden werden einige Ergebnisse des Forschungsprojekts aus Betriebsratsicht berichtet. Noch vor wenigen Jahren haben Gewerkschaften und viele Betriebsräte Leiharbeit kategorisch abgelehnt. Im Projekt GRAziL sollen die Arbeitsbedingungen der LAN durch Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit verbessert werden. Dadurch wird eine differenziertere Sichtweise auch von Betriebsräten auf den Beschäftigungstypus Leiharbeit gelenkt. Die Betriebsräte konnten – teilweise prekäre – Entgeltverhältnisse verbessern, die LAN besser in die Betriebskultur integrieren, Übernahmeregelungen durchsetzen sowie »schwarze Schafe« unter den ZAU identifizieren und so verhindern, dass mit diesen eine Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird. Keine andere Akteursgruppe in den Entleihunternehmen kann gegenwärtig bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der LAN, insbesondere zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, solche Ergebnisse vorweisen wie die Betriebsräte.

Arbeitsbedingungen der LAN in den Entleihbetrieben

Das Arbeitsschutzgesetz gilt natürlich auch für Leiharbeiter – aber wer ist zuständig? Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitsunterweisung, persönliche Schutzausrüstung und Vorsorgeuntersuchungen müssen grundsätzlich in gemeinsamer Verantwortung von Ver- und Entleihunternehmen sichergestellt werden. Geregelt werden sollte die jeweilige Verantwortung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Häufig fehlt aber die Klarstellung und niemand fühlt sich zuständig. In den wenigsten Entleihbetrieben ist bekannt, ob und wie sich Arbeitsunfähigkeit und Häufigkeit bei Betriebsunfällen zwischen Stamm- und Leiharbeiter unterscheidet!

Arbeitsschutz und Leiharbeit

Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören ohnehin eher zu den »Schönwetterthemen«, die vornehmlich unter konjunkturell guten Rahmenbedingungen bearbeitet werden. Die betriebliche Mobilisierung für diese Thematik stellte daher ein schwieriges Unterfangen in den Entleihunternehmen dar. Mit dem vermehrten Aufkommen von Burnout-Fällen und psychischen Erkrankungen, die auch durch quantitative Daten aktueller Krankenkassenstatistiken untermauert werden, rückt dieses Thema sowohl auf der gesellschaftlich-medialen als auch auf der betrieblichen Ebene stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit. Der Hand-

lungsdruck, neuen – vor allem psychischen – Gesundheitsbelastungen vorzubeugen, wächst. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür sind günstig: Das seit 1996 geltende Arbeitsschutzgesetz verlangt in § 5 Abs. 3 auch psychische Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu deren Minimierung abzuleiten und umzusetzen. Dieser gesetzlichen Pflicht kommt jedoch nur eine verschwindende Minderheit von Betrieben nach. Gefährdungsbeurteilungen werden oft nur für physikalische und physische Gefährdungen (Lärm, schweres Heben und Tragen, Stolperfallen etc.) durchgeführt. Psychische Belastungen, die durch die Befragung der Betroffenen ermittelt werden können, bleiben zu meist unberücksichtigt. Die jährliche Befragung des DGB Index Gute Arbeit (www.dgb-index-gute-arbeit.de) zeigt, dass lediglich 17,4 % der Betriebe eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz durchführen. Dieses generelle Problem einer nur unzureichenden Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ist für Beschäftigte, die nicht zur Stammbesellschaft zählen, noch mal gravierender: Leiharbeitnehmer werden in vielen Fällen systematisch aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgeklammert. Dies beginnt schon bei vermeintlichen Selbstverständlichkeiten wie der Arbeitsplatz- oder gar Sicherheitsunterweisung. Vor allem bei kurzen Einsatzzeiten werden Leiharbeitnehmer nur unzureichend eingewiesen. Hinzu kommt, dass sie bei Gesundheitsförderungsmaßnahmen in der Regel außen vor bleiben und Gefährdungsbeurteilungen – so vorhanden – oft nur für die Stammbeschäftigten durchgeführt werden.

Dabei sind Leiharbeitnehmer häufig mit speziellen Belastungen und fehlenden Gesundheitsressourcen konfrontiert: Unbeliebte Arbeitszeiten und Arbeitsplätze, fehlende Anerkennung und Aufstiegsmöglichkeiten, hohe Unsicherheit ihres Einkommens und ihres Arbeitsplatzes, geringer Handlungsspielraum sowie Hilfs- und Rechtslosigkeitsgefühl gegenüber dem Arbeitgeber.

Auch bekommen Leiharbeitnehmer vielfach Tätigkeiten zugewiesen, die aufgrund ihrer körperlichen Schwere und ihres Gefährdungspotenzials von den Stammbeschäftigten nicht mehr ausgeführt werden sollen, um u.a. kostenintensive Fehlzeiten der Stammbesellschaft zu vermeiden. Eine Kommunikation zwischen Zeitarbeits- und Entleihunternehmen über diese problematische Praxis findet in der Regel kaum statt.

Handlungsbedarf aus Sicht der Betriebsräte

Das GRAziL-Projekt hat im Herbst 2008 mit Betriebsräten aus 16 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie eine Befragung zum Handlungsbedarf bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz beim Leiharbeitseinsatz durchgeführt. Beurteilt werden sollten jeweils der Erfüllungsgrad einer Best-Practice-Anforderung sowie deren Wichtigkeit für den Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen. Das Produkt da-

raus (Erfüllungsgrad $\times$ Wichtigkeit) bildet den Signalwert (0 = kein Handlungsbedarf bis 4 = maximaler Handlungsbedarf). Je höher der Signalwert, desto dringlicher sind aus Sicht des BR Maßnahmen zur Erfüllung dieser Anforderung.

Anforderungen:

Die zehn Anforderungen mit den höchsten Signalwerten (in Klammern) sind:

1. Die LAN erhalten das gleiche Entgelt wie vergleichbare StAN (Equal Pay). (3,0)
2. LAN haben dieselben Entgeltnebenleistungen wie die StAN (Leistungsprämie, Zulagen, Zuschläge, Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, Urlaub). (2,4)
3. Der Index 'Gute Arbeit' über die Gesamtbelegschaft verbessert sich durch den Leiharbeitseinsatz. (2,1)
4. Zusatzbelastungen durch den LA-Einsatz werden ermittelt und geeignete Maßnahmen ergriffen. (1,9)
5. Die Arbeitszufriedenheit bei LAN ist ebenso hoch wie bei StAN. (1,9)
6. Die Anzahl an Fortbildungstagen ist bei vergleichbaren LAN und StAN gleich hoch. (1,9)
7. Die LAN sind in der Qualitätsmatrix vollständig erfasst. (1,9)
8. Der Betriebsrat hat die Betreuung der LAN geregelt und die entsprechenden Ressourcen geschaffen (Zeit, Zuständigkeit, Qualifikation). (1,8)
9. Betriebsvereinbarungen gelten auch für alle LAN. Für die Betriebszugehörigkeit werden die Leiharbeitszeiten eingerechnet. (1,8)
10. Der Betriebsklimaindex erbringt gute Zensuren (Belegschaftsbefragung). (1,8)

Der Equal Treatment-Monitor (IG Metall) bzw. Leiharbeitnavigator für Betriebsräte (NGG)

Der Umgang mit Leiharbeit im Entleihunternehmen stellt für viele Betriebsräte ein noch unbekanntes Tätigkeitsfeld dar. Der Handlungsbedarf ist in jedem Betrieb ein anderer. Deshalb wurde von der IG Metall in Kooperation mit dem Projektkonsortium GRAziL der Equal Treatment-Monitor als umfassendes Orientierungs-Instrument entwickelt (Download unter www.grazil.net). Wichtige Gestaltungsbereiche der Leiharbeit werden anhand von Bewertungskriterien untersucht und Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmer und Stammbesellschaft aufgedeckt.

Das sind:

1. Entgelt
2. Arbeitszeit
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz
4. Sozialleistungen
5. Arbeitsbedingungen
6. Qualifizierung
7. Mitbestimmung und Beteiligung

Anhand dieser Bewertungskategorien wird die Situation, in der sich ein Leiharbeitnehmer befindet, mit der eines Referenzarbeitnehmers aus der Stammbesellschaft verglichen. Vergleichbarkeit heißt hier, dass beide Arbeitnehmer im

Betrieb die gleiche Tätigkeit ausüben bzw. beide Tätigkeiten miteinander vergleichbar sind.

Der Equal Treatment-Monitor dient

- der Herausbildung eines Selbstverständnisses des Betriebsrats hinsichtlich des Umgangs mit der Thematik Leiharbeit im Betrieb
- zur Analyse der Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Leiharbeitnehmer und möglicher Unterschiede
- der Bestimmung, an welchem Punkt der Betriebsrat aktiv werden kann
- zur Begründung von Forderungen/Lösungsvorschlägen des Betriebsrats
- als Leitfaden zur Gesprächsführung mit den Leiharbeitnehmer

Arbeitsgestaltung für Leih- und Stammarbeitnehmer – eine Betriebsratsaufgabe

Die Praxis bei der Beteiligung der Betriebsräte in ELU kann nicht unterschiedlicher sein:

Im ungünstigsten Fall findet de facto keine Beteiligung des Betriebsrats statt, die Rechte der Leiharbeitnehmer werden nicht beachtet und sie haben auch keine Möglichkeit, diese einzufordern – die Leiharbeitnehmer haben einen Status wie Tagelöhner – und fühlen sich auch so.

Auf der anderen Seite existieren aber auch sehr ausgefeilte Verfahren, wenn es um den Einsatz von Leiharbeitnehmer geht: Der Betriebsrat wird bei geplantem Leiharbeitseinsatz mindestens eine Woche vorher um Zustimmung ersucht, es existieren Regelungen zur Angleichung der Entgelte an diejenigen der Stammarbeitnehmer ebenso wie solche zur Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

In derartigen Unternehmen ist dann der Leiharbeitseinsatz meist auch auf die Fälle beschränkt, für die er ursprünglich gedacht war, wie z.B. Urlaubsvertretung oder Saisonarbeit.

Die Breite der Einsatzbedingungen für Leiharbeitnehmer erklärt, warum für Betriebsräte, die sich beispielsweise das Ziel »Leiharbeit betrieblich verhindern oder möglichst weitgehend eingrenzen« gesetzt haben, ein stufenweises Vorgehen sinnvoll ist (vgl. nebenstehende Abbildung).

Stufe 1. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen für die Leiharbeitnehmer sicherstellen: Gesetze, die häufig nicht oder nicht ausreichend beachtet werden, sind das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz, aber auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz selber. Wenn der Betriebsrat die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen kontrollieren will, stehen ihm bei Leiharbeitnehmern die gleichen Rechte zu wie bei den Stammbeschäftigten. Ihm sind auf Verlangen also beispielsweise die Unterlagen über die Zeiterfassung der Leiharbeitnehmer zu übergeben. Das gleiche gilt natürlich auch für die Nachweise über vorgeschriebene Vorsorgeuntersuchungen und erfolgte Sicherheitsunterweisungen.

Stufe 2. Eine Betriebsvereinbarung Leiharbeit anstreben: Eine Strukturierungsmöglichkeit für Betriebsvereinbarung besteht darin, sich an die verschiedenen Phasen der Leiharbeit anzulehnen.

Dies sind:

- Kriterien für Leiharbeit festlegen
- Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens
- Auswahl der Leiharbeitnehmer
- Betreuung der Leiharbeitnehmer und der Stammbeschäftigten durch den BR
- ggf. Abbau von Leiharbeit

Regelungen zu jeder dieser Phasen ermöglichen klare Regeln für die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats.

Stufe 3. Equal Pay verlangen: Hier werden oft Zwischenschritte vereinbart, die die Höhe der Bezahlung von der Dauer der im Entleihunternehmen gearbeiteten Zeit abhängig machen. In den Befragungen hat sich immer wieder gezeigt, dass ein großer Unterschied (30% und mehr) in den Entgeltverhältnissen eine Minderwertung und daher eine psychische Belastung darstellt, weil die gleiche Arbeit verrichtet wird wie sie von Stammarbeitnehmer ausgeführt wird. Eine prekäre ungleiche Entgeltsituation ist damit auch aus gesundheitlichen Gründen nicht tragbar.

Stufe 4. Equal Treatment verlangen: Gleichbehandlung einfordern kann natürlich parallel oder auch vor Stufe 3 angegangen werden. Es geht darum, Leiharbeitnehmer neben dem Entgelt auch die sonstigen sozialen Leistungen des Unternehmens zukommen zu lassen, ihnen aber auch die Teilnahme an Weiterbildungs-, Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen zu ermöglichen.

Stufe 5. Vollständige Integration der LAN anstreben: Damit ist die Gleichstellung der LAN bei Büroausstattung, Fortbildungsmöglichkeiten, Parkplatzvergabe und Einladung zur Weihnachtsfeier gemeint. Selbst die (so unvermeidbare) Einführung von Kurzarbeit kann auf die LAN ausgeweitet werden. Auch hier wird meist eine Regelung gewählt, die von der Beschäftigungszeit im Unternehmen abhängig ist. Eine andere Einflussgröße ist der Anteil der Leiharbeitnehmer, ab dem Übernahmen angestrebt werden sollen.

Beteiligungsstufen zum Leiharbeitseinsatz



Beurteilung der ZAU durch Betriebsräte: »Schwarze Schafe« verhindern! Nicht alle Zeitarbeitsunternehmen sind »schwarze Schafe« – aber sie werden durch solche unter Druck gesetzt und gründen gelegentlich welche aus. Der Arbeitskreis der NGG-Betriebsräte Aachen hat die regional aktiven ZAU nach einem selbst entwickelten Raster bewertet. Die Liste wird allen Betriebsräten der Region verfügbar gemacht. Als Konsequenz ist ein ZAU bereits als Lieferant eines Süßwarenunternehmens aussortiert worden. In anderen Regionen und Branchen steht die Bewertung an.

Rechte und Rolle der Betriebsräte im Entleihbetrieb

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und »die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen«. D.h., dass ihm auch für Leiharbeitnehmer die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind und er Einblick in deren Bruttolohnlisten nehmen kann. Der Anspruch des Betriebsrats zur Auskunft über die Zeiten der Leiharbeitnehmer wurde bereits im BAG-Urteil vom 31.1.1989¹ festgestellt. Dieser Unterrichtsanspruch bezieht sich übrigens auch gleichermaßen auf Onsite-Werkvertragsarbeitnehmer (O-WAN: Arbeitnehmer aus einer Dienstleistungsfirma, die ihr Gewerk auf dem Gelände der Kundenfirma erbringt). Die Rechtsprechung hat dem Betriebsrat hinsichtlich der Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt.² Generell gilt, dass der Betriebsrat des Entleihunternehmens immer dann nach § 87 BetrVG mitbestimmen darf, wenn das Mitbestimmungsrecht an die tatsächliche Eingliederung in den Betrieb anknüpft oder das Verhalten der Leiharbeitnehmer im Betrieb betroffen ist.

Damit sind Betriebsvereinbarungen, die den Einsatz von Leiharbeitnehmern regeln, grundsätzlich nach § 87 Abs. 2 BetrVG durch die Einigungsstelle erzwingbar.

Leiharbeitnehmer unterliegen außerdem dem Diskriminierungsschutz. (Auch) der Betriebsrat muss nach § 75 BetrVG also auch bei den Arbeitsbedingungen und sonstigen Bedingungen darauf achten, dass diese nicht diskriminiert werden. Die wichtigste konkrete Mitbestimmungsmöglichkeit für den Betriebsrat besteht in diesem Zusammenhang bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern nach § 99 BetrVG. Viele Fälle des Leiharbeitseinsatzes wären nicht möglich, wenn dieses Mitbestimmungsrecht konsequent beachtet würde. Formal gesehen hat der Betriebsrat nach dem Antrag auf Einstellung eines Leiharbeitnehmers durch den Arbeitgeber sieben Tage Zeit, um seine Zustimmung bzw. Ablehnung zu äußern. Aufgrund der oftmals äußerst kurzfristigen, mit Flexibilität und Notsituationen begründeten Anforderungen sehen sich Betriebsräte jedoch oft genötigt, pauschale Zustimmungen zu einer bestimmten Anzahl von Leiharbeitnehmern zu geben – oder sie werden erst gar nicht eingeschaltet.

Das konsequente Beharren auf diesem Zustimmungsrecht und ebenso dem Unterrichtsrecht dürfte jedoch in zahlreichen Unternehmen die Struktur der Leiharbeit deutlich verbessern.

Durch Beschäftigtenbeteiligung zu besseren Arbeitsbedingungen

Auch das Arbeitsschutzgesetz und die darin enthaltenen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung sehen in den §§ 3, 5, 6, 12 und 14 die Beteiligung von Beschäftigten auf den verschiedenen Umsetzungsstufen der Gefährdungsbeurteilung vor. Für ein beteiligungsorientiertes Vorgehen lässt sich eine Reihe von Argumenten anführen: Das entscheidende ist, dass Beschäftigte als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation, ihres Arbeitsplatzes, ihres Umgangs mit Belastungen und Gefährdungen und letztlich auch als Experten ihrer eigenen Gesundheit, spezifische Erfahrungen und konkretes Wissen in Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einbringen können. Dadurch werden Unterweisungen, Begehungen sowie andere Routinen der »klassischen« Gesundheitsexperten (Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Berufsgenossenschaft) systematisch ergänzt um eine Sichtweise »von unten«. Damit verknüpft, ist die Chance einer höheren Nachhaltigkeit und Wirksamkeit von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesunderhaltung. Wenn Beschäftigte die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung zu ihrer eigenen Sache machen, lassen sich damit Belastungen verschiedener Art minimieren – Probleme die dem individuellen Gesundheitsverhalten geschuldet sind, aber auch jene, die auf die strukturellen Verhältnisse im Betrieb zurückgeführt werden müssen.

Belastungsklimakarten als Instrument der Beschäftigtenbeteiligung

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor beteiligungsorientierter Ansätze ist die kontinuierliche (und eben nicht nur punktuelle) Einbindung der Beschäftigten. Dazu gehört auch, dass man im Anschluss an eine Beschäftigtenbefragung mit den LAN (beispielsweise zur Erfassung psychischer Belastungen) einen geeigneten Weg zur Rückmeldung der Befragungsergebnisse findet. Eine besonders niedrigschwellige Methode, mit der sich die erfassten Belastungen verdeutlichen lassen, sind »Belastungsklimakarten«. Dabei werden auf dem Grundriss eines Betriebsgeländes, einer Werkshalle etc. anhand einer Farbkennzeichnung Arbeits-, Gesundheits-, Belastungsbedingungen visualisiert. Der Einsatz der Farben folgt der Ampellogik, d.h. grün steht für nicht belastend, gelb meint gering belastend, orange zeigt stark belastend und rot signalisiert sehr stark belastend.

¹ 1 ABR 72/87.

² BAG v. 15.12.1992 – 1 ABR 38/92.

Dieses Instrument erlaubt eine differenzierte Kennzeichnung der Stärke von Belastungen nach Gruppen (Stammbeschäftigte und Leiharbeiter, Abteilungen, Werkshallen oder anderen eindeutig zu lokalisierenden Einheiten). Die Erfahrung zeigt, dass sich mit diesem leicht erfassbaren Instrument eine enorme Breitenwirkung erzielen lässt, die Interessenvertreter zur Information, Sensibilisierung und Mobilisierung von Beschäftigten nutzen können. Darüber hinaus ist es möglich, anhand einer Vorher-Nachher-Darstellungen, Projekterfolge oder auch Misserfolge sichtbar zu machen.

Projekt Grazi: Interventionsansätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Leiharbeit

Das Modell-Projekt GRAzi läuft 3 Jahre, noch bis Mitte 2011 und hat es sich zum Ziel gesetzt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz von LAN und deren Stammarbeitskollegen zu verbessern. Dazu haben sich Forschungspartner aus der ganzen Bundesrepublik zusammengeschlossen, um gemeinsam mit Betrieben aus dem Produktions- und Dienstleistungssektor entsprechende Konzepte und Instrumente zu entwickeln und zu erproben. Hierbei werden alle betrieblichen Akteursgruppen – vom/von der Leiharbeiter über Sicherheitsfachkräfte bis zur Führungskraft – einbezogen. Gemeinsam mit allen Betriebsakteuren werden u.a. klassische Werkzeuge für die Betriebsratsarbeit sowie Instrumente für Arbeitsschutzakteure und Führungskräfte entwickelt.

Beispielsweise: Die Betriebsvereinbarung Leiharbeit (mit Berücksichtigung von Arbeits- und Gesundheitsschutz). Dies ist eine Sammlung beispielhafter Regelungen aus bereits bestehenden Betriebsvereinbarungen, die sich speziell mit Leiharbeit befassen. Sie richtet sich an Betriebsräte, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, neben den Interessen der StAN auch die der LAN zu vertreten. Neben den Arbeits- und Einsatzbedingungen der LAN, werden in der Sammlung speziell verschiedene Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abgedeckt. Die Textbausteine orientieren sich dabei an den verschiedenen Phasen, die es beim Einsatz von Leiharbeit im Einsatzbetrieb gibt:

- Rahmenbedingungen des LA-Einsatzes festlegen
- Auswahl der ZAU
- Auswahl der LAN
- Betreuung und Personalentwicklung der LAN
- Betreuung und Personalentwicklung der StAN, in deren Arbeitsbereich LAN eingesetzt sind
- Lösungen für Auftragsmangel mit LAN-Einsatz bzw. Beendigung des LAN – Einsatzes

Darüber hinaus werden auch Bausteine von Betriebsvereinbarungen berücksichtigt, die sich allgemein mit dem Einsatz von Fremdarbeit (wie z.B. Werkverträge) befassen.

Redaktionsempfehlung

Leitfaden für die Praxis

»Tarifverhandlungen ohne Streikrecht« hat das Bundesarbeitsgericht als »kollektives Betteln« bezeichnet – mit ein Grund dafür, das Tarif- und Arbeitskampfrecht zusammen in einem Band zu behandeln.

Die Rechtsprechung von BAG, BVerfG und EuGH ist bis Juni 2010 umfassend eingearbeitet. Das Werk richtet sich an Rechts- und Gewerkschaftssekretäre, Tarifpraktiker, Rechtsanwälte und Richter. Zahlreiche Praxistipps sowie knapp 80 Stichwörter aus dem Arbeitskampfrecht machen das Buch auch für Interessenvertreter zu einem unentbehrlichen Nachschlagewerk.



Berg/Platow/Schoof/Unterhinninghofen
Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht
 Kompaktcommentar
 Bund-Verlag, Frankfurt 2010
 3., überarbeitete Auflage
 811 Seiten, Subskriptionspreis bis 31.12.2010
 € 69,90, danach € 89,90
 ISBN 978-3-7663-3996-6

Der Kommentar geht umfassend auf den Grundsatz der Tarifeinheit ein und greift damit ein für die Tarif- und Arbeitskampfraxis höchst aktuelles Thema auf.

Inhaltliche Schwerpunkte der 3. Auflage sind u.a. die kontrovers diskutierten Themen

- Tarifeinheit, Tarifpluralität und Streikrecht
- Tarifliche Regelungen bei Unternehmensumstrukturierungen, Betriebsübergang, Betriebsstillegung und -verlagerung
- Tarifliche Öffnungsklauseln
- Gewerkschaftliches Klagerecht gegen Tarifvertragsverstöße
- Tarifflicht und Firmentarifvertrag
- Tarifliche Gestaltung der Leiharbeit
- Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder
- Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln
- Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohn
- Streik für einen Sozialtarifvertrag, Solidaritätsstreik, Flashmob-Aktionen
- Tarifautonomie und Streik im Europarecht

Heike Friedland nimmt gerne Ihre Bestellung entgegen:

Telefon 0 69/79 50 10-20, Fax 0 69/79 50 10-11
 E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

Beispielsweise: Die Betriebsvereinbarung Leiharbeiter und ArbeitsschutzMenschengerechte Arbeitsgestaltung – Gefährdungsbeurteilung – Unterweisung. Die »BV Leiharbeiter und Arbeitsschutz« verfolgt das Ziel, einen reibungslosen Umsetzungsprozess des ArbSchG zu ermöglichen und so sicherzustellen, dass aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur gesunden Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden (betrifft u.a. Arbeitsplatzgestaltung, Tätigkeiten, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Unterweisung).

KAI BEUTLER, CHRISTOPH LENSSEN, RUDI BENDER, WOLFGANG ENDLING, bsb GmbH Betriebsratsberatung Köln;
PROF. DR. THOMAS LANGHOFF, INA KRIETSCH, ANDRÉ SCHUBERT, Prospektiv GmbH Dortmund;
DR. KARINA BECKER, Institut für Soziologie Friedrich Schiller-Universität Jena.