

Leitfaden für Betriebsräte im oWAN-Einsatzbetrieb



Handlungskompetenz von Betriebsräten beim Auslagern von betrieblichen Aufgaben an Werkvertragsunternehmen auf dem Betriebsgelände und Einsatz von Onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen

Veröffentlichung im Rahmen eines Förderprojekts der Hans Böckler Stiftung
durch
bsb GmbH Köln
www.bsb-seite.de

Autor/innen:
Kai Beutler, Christoph Lenssen
unter Mitwirkung von
Kathrin Drews, Rudi Bender

2013

Der Leitfaden wurde im Rahmen eines Förderprojektes der Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmung, im Zeitraum September 2011 bis Januar 2013 erstellt. Es wurden 18 betriebliche Fallstudien durchgeführt bzw. ausgewertet, dabei Interviews mit betrieblichen Akteuren geführt, an Betriebsratssitzungen teilgenommen und die Situation vor Ort beobachtet. Dokumente wie Werkvertragstexte, Eingangslisten und Arbeitssicherheitsvorschriften wurden gesichtet. Zusätzlich wurden 10 Branchenkonferenzen mit Betriebsräten inhaltlich gestaltet und ausgewertet sowie 10 ExpertInneninterviews geführt.

Gliederung

GLIEDERUNG	3
1. UMFELD, ENTWICKLUNGEN BEI OWAN	6
1.1 Abgrenzung onsite-Werkvertragsarbeit	6
1.2 Einsatzgründe oWAN	9
1.3 Branchen-Überblick	10
2. BLICK IN DIE BRANCHEN	11
3. RECHTLICHE ZUSAMMENHÄNGE	14
3.1 Rechtliche Konstruktion oWAN-Einsatz	14
3.2 Informationsrechte BR im Einsatzbetrieb bei oWAN-Einsatz	16
3.3 Arbeitsschutz bei oWAN-Einsatz	16
3.4 Betriebsratsrolle Einsatzbetrieb bei oWAN-Einsatz	20
3.5 Arbeitsschutzbezogene Aufgaben des Betriebsrates im Auftraggeberbetrieb beim Einsatz von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern	25
4. PROBLEME FÜR DIE ARBEITSBEDINGUNGEN STAN UND OWAN	26
4.1 Entgelt	27
4.2 Arbeitszeit	29
4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz	29
4.4 Sozialleistungen	30
4.5 Arbeitsbedingungen	31
4.6 Qualifizierung	33
4.7 Mitbestimmung und Beteiligung	33

5. MÖGLICHKEITEN DER VORGEHENSWEISE FÜR DEN BETRIEBSRAT	35
5.1 Beurteilung der oWAN-Gewerke: 10 Kriterien	37
5.1.1 Bereitschaft	39
5.1.2 Verfügbarkeit von Betriebsmitteln und Planungskapazität	39
5.1.3 Scheinwerkverträge □ Tool T03	39
5.1.4 Schlüsselkompetenzen □ Tool T04-2	40
5.1.5 Kosten □ Tool T04-1	40
5.1.6 Nutzen/Risiko □ Tool T04-2	40
5.1.7 Eigen-Potenziale	41
5.1.8 Sozialstandards □ Tool T05	42
5.1.9 Arbeitsschutz □ Tool T06	42
5.1.10 Eingliederung und alternsgerechte Arbeitsgestaltung StAN	43
5.2 Handlungsschritte für den Betriebsrat: 10 Schritte	44
5.2.1 Orientierung und BR-Handlungsmöglichkeiten klären □ Tool T01	44
5.2.2 Infos einholen, Überblick verschaffen □ Tool T02	45
5.2.3 Gewerke bewerten – 10 Prüfschritte, Beteiligungsstrategie beschließen □ Tool T02-T06	46
5.2.4 Scheinwerkverträge offenlegen □ Tool T03	49
5.2.5 Sozialstandard entwerfen, Werkvertragsfirmen bewerten □ Tool T05 und T08	50
5.2.6 Arbeitsschutzanforderungen entwerfen □ Tool T06	51
5.2.7 Kontakt zu Branchen-BR aufnehmen	53
5.2.8 Belegschaft aktivieren, oWAN ansprechen □ Tool T01 und T07	54
5.2.9 Alternativ-Personalkonzept erarbeiten □ Tool T09	55
5.2.10 Betriebsvereinbarung abschließen □ Tool T10	55
6. REGELUNGSINHALTE IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN	56
7. FALLBEISPIELE	61
8. TOOL-STECKBRIEFE	63

ANHANG	67
1 Abkürzungsverzeichnis	67
2 Fallstudienliste	67
3 Literatur- und Quellliste	68
4 Rechtliche Fragen onsite Werkverträge	69
5 Mindestsozialstandards Werkvertragsunternehmen	77

1. Umfeld, Entwicklungen bei oWAN

Der Umfang der Leiharbeit hat sich seit 2004 etwa verdoppelt. Durch die Aberkennung des Gewerkschaftsstatus für die christliche CGZP durch das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2010, die Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2011, Aufstockungs-Tarifverträge in diversen Branchen und die Lohnuntergrenze für LeiharbeiterInnen 2012 wird sie jedoch teurer. Dazu kommt eine hohe Arbeitslosigkeit in den Staaten Mittel- und Ost-Europas (MOE), zunehmen auch in den EU-Staaten Süd-Europas, die zur Migration in den deutschen Arbeitsmarkt veranlasst, auch zu sehr ungünstigen Konditionen. Vor diesem Hintergrund findet in vielen Betrieben ein Ersatz der Leiharbeit durch Werkverträge statt.

Unstrittig ist, dass es betriebswirtschaftlich sinnvollen und durchaus auch sozialverträglichen Einsatz von Werkverträgen auf dem Gelände tarifgebundener Betriebe mit Betriebsrat gibt. Niemand will Dachdeckerarbeiten oder Reparaturen an Spezialmaschinen durch spezialisierte Firmen mit guten Sozialstandards grundsätzlich infrage stellen. Doch man muss differenzieren: das rasante Wachstum von so genannter onsite-Werkvertragsarbeit (Erklärung s. Seite 7f) bedroht die Sozialstandards ganzer Branchen. Entgeltniveau und Arbeitsschutz nicht nur der Arbeitnehmer/innen im Einsatzbetrieb geraten unter Druck, auch die Sozialstandards in anderen Branchenbetrieben und grenzüberschreitend. Es ist also gar nicht selbsterklärend und eindeutig, für welche Arbeitnehmergruppe sich ein neuer dringender Handlungsbedarf ergibt.



Abbildung 1: Trends zur Vermehrung der onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen (oWAN)

1.1 Abgrenzung onsite-Werkvertragsarbeit

Einfacher ist es schon zu formulieren, was hier nicht behandelt wird, also außerhalb der rot eingekreisten Arbeitnehmergruppen liegt (vgl. Abb. 2). Auch für diese Gruppen und Fälle gibt es einen Handlungsbedarf – er folgt nur anderen Logiken:

- Outsourcing nach Asien oder auch zu eigenständigen Lieferanten in der Region mit Lieferverträgen.
- Gewerbe oder Industrieparks
- Clickworking oder Cloudworking: Hier werden Gewerke über Internetportale weltweit ausgeschrieben und zu teilweise extrem niedrigen Stundenentgelten ersteigert.
- Scheinselbständigkeit. Hier geht es darum, dass Werkverträge mit Einzelunternehmer/innen geschlossen werden, welche aber tatsächlich vom Auftraggeber so abhängig sind, dass eigentlich ein Arbeitsverhältnis zu unterstellen und insbesondere Sozialabgaben vom Auftraggeber zu entrichten sind. Des Weiteren wird hier nicht unterscheiden, ob Werkverträge mit Unternehmen oder Einzelunternehmer/innen abgeschlossen werden.
- Leiharbeit nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Hier besteht allerdings die Schwierigkeit der Abgrenzung. Rechtlich ist nicht die Form des Vertrages maßgeblich – das wäre ja einfach. Es ist die tatsächliche Eingliederung der beauftragten Arbeitnehmer/innen entscheidend. Arbeitnehmer/innen, welche formell über einen Werkvertrag im Einsatzbetrieb eingesetzt werden, aber eingegliedert arbeiten, sind entweder als Leiharbeiter/innen zu behandeln oder es ist sogar ein Arbeitsvertrag zustande gekommen – siehe auch Tool □ T03

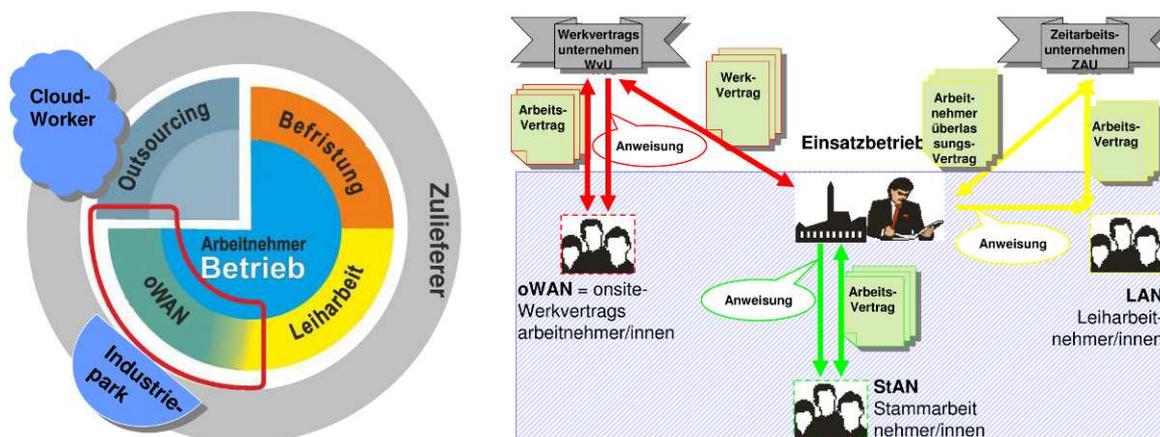


Abbildung 2: Abgrenzung oWAN: onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen

Rechtlich ist also nicht eingegliederte Arbeit gemeint. Die räumliche Klärung ist schon schwieriger: Der Begriff ‚onsite‘ verwirrt oft zunächst, ist aber schärfer als ‚auf dem Betriebsgelände‘. Denn die Arbeit wird ja auch von Stammarbeitnehmer/innen (StAN) oft genug nicht auf eigenem Gelände erledigt, sondern auf Baustellen, beim Kunden des Einsatzbetriebes oder von zuhause. Onsite meint den Ort der üblichen Leistungserstellung für den Einsatzbetrieb.

Noch schärfer muss man bei der Art des Gewerkes hingucken: Nicht gemeint sind in der Regel spezialisierte einmalige Arbeiten wie Dachdeckerei oder Betriebsratssachverständige. Der Fokus liegt auf Gewerken, welche schlechterdings auch von Stammarbeitnehmer/innen erledigt werden könnten. In der Regel sind das dauerhafte Aufgaben, aber es kommt ja auch vor, dass bei Arbeitsmangel die gewerblichen Kolleg/innen die Wände neu streichen oder man für eine/n einsatzeingeschränkte/n

Kolleg/in außerhalb der Nachtschichten eine angemessene Arbeit sucht. Letztendlich hat sich nur ein Weg als praktikabel für Betriebsräte erwiesen, um herauszufinden, welche Menschen im Unternehmen in welcher vertraglichen Bindung stehen und durch welche Eigenschaften sich vergebene oder zu vergebende Gewerke auszeichnen: Für jede Branche muss eine Liste von Gewerken erstellt werden, welche der Betriebsrat dann abarbeitet (siehe Kapitel 5, ein Beispiel befindet sich in der folgenden Tabelle):

1	rechtlich	nicht eingegliederte Aufgaben nach BGB, ansonsten: Arbeitnehmerüberlassung nach AÜG bzw. Leiharbeit																														
2	räumlich	Erledigung auf vom Auftraggeber bestimmten Werksgelände (ggf. auch Baustellen); nicht: Zulieferer, Industrieparks, Cloudworking																														
3	sachlich	Dauerhafte Aufgaben, die mit eigenen StAN und Betriebsmitteln leistbar sind bzw. bisher durch StAN erledigt wurden																														
4	wirtschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen des Unternehmenszweckes/-gegenstands bzw. der Wertschöpfungskette bzw. Kern- und Nebenkompetenzen • Branchenweise aufgelistet – Beispiel Backwarenindustrie <ul style="list-style-type: none"> ➤ Verkaufsfahrer/innen ➤ Instandhaltung ➤ Innerbetrieblicher Transport ➤ Anlagenführer/innen Verpackung ➤ Industriereinigung, Büroreinigung ➤ Pförtner 																														
5	BR-Aufgabe	<p>10 Kriterien, siehe Abbildung:</p> <table border="1"> <tr> <td>01</td> <td> </td> <td>Das Gewerk können oder wollen (potenziell) eigene MA nicht leisten.</td> </tr> <tr> <td>02</td> <td> </td> <td>Betriebsmittel sind betrieblich nicht verfüg-/ beschaffbar. Die eigene Planungskompetenz und Kapazität ist nicht da.</td> </tr> <tr> <td>03</td> <td> </td> <td>Die Aufgabe ist 1. ein sauberer Werkvertrag/ bzw. ist 2. werkvertragsfähig</td> </tr> <tr> <td>04</td> <td> </td> <td>Schlüsselkompetenzen sind gewährleistet – die Fremdvergabe wird auch langfristig keinen Umsatzverlust verursachen.</td> </tr> <tr> <td>05</td> <td> </td> <td>Die eigenen Kosten sind deutlich höher unter Berücksichtigung von beigestellten Leistungen – mindestens 30%.</td> </tr> <tr> <td>06</td> <td> </td> <td>Der Nutzen der Werkvertragsvergabe ist gewährleistet: Qualität, Flexibilität, Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit, Zeiten, Innovation, Einführung neue Produkte</td> </tr> <tr> <td>07</td> <td> </td> <td>Produktivitäts-Potenziale bei Eigenleistung sind berücksichtigt.</td> </tr> <tr> <td>08</td> <td> </td> <td>Der ggf. Kostenvorteil des WvU beruht nicht entscheidend auf geringerem Sozialstandard. Der Mindeststandard ist gewährleistet. „Die oWAN haben kein Interesse an einer Übernahme.“</td> </tr> <tr> <td>09</td> <td> </td> <td>Der Arbeitsschutz-Standard ist sichergestellt.</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td> </td> <td>Das Arbeitsvolumen wird für die belastungsgerechte Arbeitsgestaltung der StAN benötigt – insbesondere: Für einsatzeingeschränkte MA ist genügend Arbeitsvolumen verfügbar (insbesondere SGB IX, § 84.2).</td> </tr> </table>	01	 	Das Gewerk können oder wollen (potenziell) eigene MA nicht leisten.	02	 	Betriebsmittel sind betrieblich nicht verfüg-/ beschaffbar. Die eigene Planungskompetenz und Kapazität ist nicht da.	03	 	Die Aufgabe ist 1. ein sauberer Werkvertrag/ bzw. ist 2. werkvertragsfähig	04	 	Schlüsselkompetenzen sind gewährleistet – die Fremdvergabe wird auch langfristig keinen Umsatzverlust verursachen.	05	 	Die eigenen Kosten sind deutlich höher unter Berücksichtigung von beigestellten Leistungen – mindestens 30%.	06	 	Der Nutzen der Werkvertragsvergabe ist gewährleistet: Qualität, Flexibilität, Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit, Zeiten, Innovation, Einführung neue Produkte	07	 	Produktivitäts-Potenziale bei Eigenleistung sind berücksichtigt.	08	 	Der ggf. Kostenvorteil des WvU beruht nicht entscheidend auf geringerem Sozialstandard. Der Mindeststandard ist gewährleistet. „Die oWAN haben kein Interesse an einer Übernahme.“	09	 	Der Arbeitsschutz-Standard ist sichergestellt.	10	 	Das Arbeitsvolumen wird für die belastungsgerechte Arbeitsgestaltung der StAN benötigt – insbesondere: Für einsatzeingeschränkte MA ist genügend Arbeitsvolumen verfügbar (insbesondere SGB IX, § 84.2).
01	 	Das Gewerk können oder wollen (potenziell) eigene MA nicht leisten.																														
02	 	Betriebsmittel sind betrieblich nicht verfüg-/ beschaffbar. Die eigene Planungskompetenz und Kapazität ist nicht da.																														
03	 	Die Aufgabe ist 1. ein sauberer Werkvertrag/ bzw. ist 2. werkvertragsfähig																														
04	 	Schlüsselkompetenzen sind gewährleistet – die Fremdvergabe wird auch langfristig keinen Umsatzverlust verursachen.																														
05	 	Die eigenen Kosten sind deutlich höher unter Berücksichtigung von beigestellten Leistungen – mindestens 30%.																														
06	 	Der Nutzen der Werkvertragsvergabe ist gewährleistet: Qualität, Flexibilität, Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit, Zeiten, Innovation, Einführung neue Produkte																														
07	 	Produktivitäts-Potenziale bei Eigenleistung sind berücksichtigt.																														
08	 	Der ggf. Kostenvorteil des WvU beruht nicht entscheidend auf geringerem Sozialstandard. Der Mindeststandard ist gewährleistet. „Die oWAN haben kein Interesse an einer Übernahme.“																														
09	 	Der Arbeitsschutz-Standard ist sichergestellt.																														
10	 	Das Arbeitsvolumen wird für die belastungsgerechte Arbeitsgestaltung der StAN benötigt – insbesondere: Für einsatzeingeschränkte MA ist genügend Arbeitsvolumen verfügbar (insbesondere SGB IX, § 84.2).																														

Abbildung 3: 10 Beurteilungskriterien für onsite-Gewerke

1.2 Einsatzgründe oWAN

Die Entscheidung der Unternehmensleitung, Gewerke auf dem Betriebsgelände einer anderen Firma zu übertragen, kann unterschiedliche Gründe haben. Es sind hier drei Richtungen identifiziert, welche auch gemischt sein können:

1. Personalstrategische Gründe: Man möchte ein Gewerk nicht selbst leisten, da es besondere Kompetenzen erfordert, die nicht vorgehalten werden sollen, teure Betriebsmittel mit entsprechender Kapitalbindung erfordert oder von anderen Firmen qualitativ besser gemacht werden kann.
2. Flexibilisierung: Ein ungleichmäßiger Bedarf mit Schwankungen des Gewerkes über 20% nach oben und unten kann häufig nicht so ohne weiteres intern ausgeglichen werden. Die Hinzuziehung von Leiharbeiter/innen für den Schwankungsbereich erscheint bei wechselndem Personal zu riskant, sodass das gesamte Gewerk fremdvergeben wird.
3. Die Tätigkeit wird am Arbeitsmarkt pro Arbeitsstunde deutlich schlechter vergütet als nach dem eigenen Entgeltsystem.

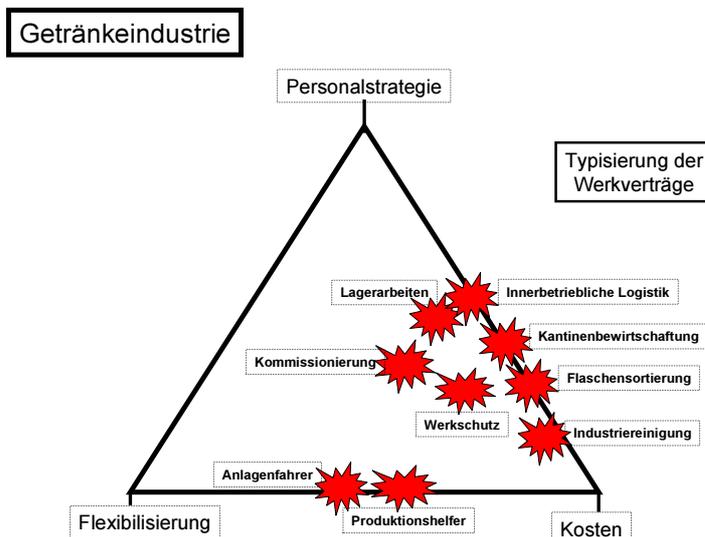


Abbildung 4: Einsatzgründe für oWAN

In den untersuchten Branchen ist der letztgenannte Grund vorherrschend. Die Unternehmen unterlaufen durch die Vergabe als Werkvertrag den Branchentarif bzw. analoge Entgeltstandards. Ein Beispiel ist die Getränkeindustrie. Hier werden zur Flexibilisierung eher befristete Arbeitsverträge, beispielsweise Kampagnenkräfte in der Zuckerindustrie, eingesetzt, Arbeitszeitkonten angelegt oder bei Mehrbedarf LeiharbeiterInnen (LAN) eingesetzt. Werkverträge werden überwiegend aus Kostengründen vergeben.

Nicht immer ist es selbsterklärend, dass die vergebenen Gewerke tatsächlich selbstständig und haftungsfähig zugeschnitten werden können. Oft ist die eingegliederte Arbeitsweise verführerisch vorteilhaft und vermeidet Doppelarbeit und Schnittstellenprobleme, sodass das Management duldet, eingegliederte Gewerke nicht sauber

abzugrenzen. Die Erfahrung zeigt, dass in den allermeisten Fällen zwar die gerichtlichen Verfahren von Betriebsrat oder Gewerkschaft gewonnen werden. Der Effekt ist aber nicht der gewünschte: Statt der Wiedereingliederung des Gewerkes als Eigenleistung mit StAN wird das Gewerk nun besser abgegrenzt, blaue Linien durch die Halle gezogen, ein eigener Waschcontainer für die oWAN erstellt, blaue Haarhauben an die oWAN verteilt und das Konstrukt als ‚gerichtsfeste Organisation‘ bezeichnet.

1.3 Branchen-Überblick

Stammebelegschaften werden in vielen Branchen dezimiert. Neben Befristungen, Praktika, Minijobs und Leiharbeit zählt auch die Ausgliederung von Gewerken auf dem Gelände an Werkvertragsunternehmen zu den konkreten Möglichkeiten, tariflich abgesicherte und durch Betriebsräte geschützte Arbeitsplätze in atypische Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

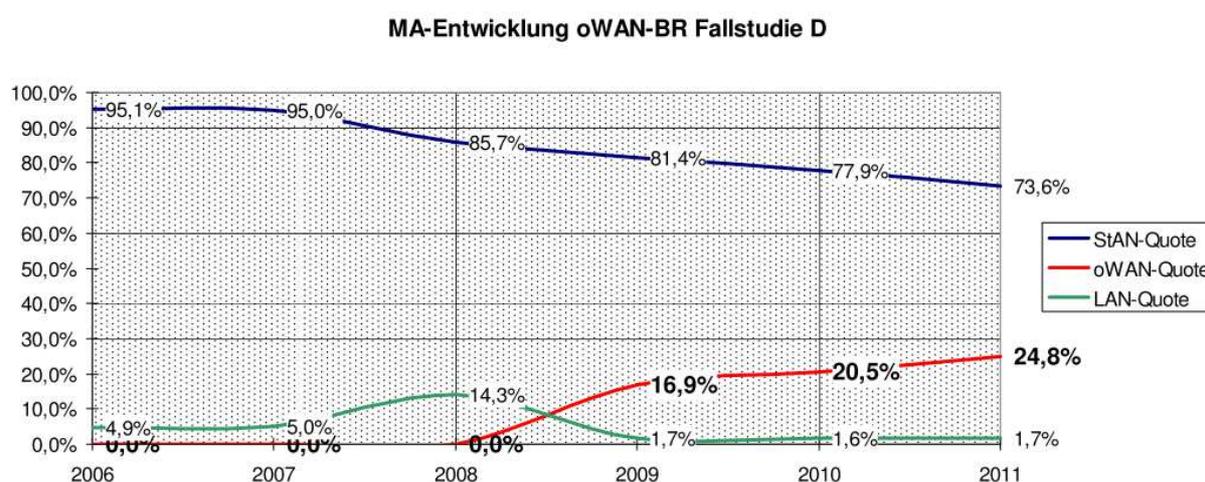


Abbildung 5: Expansion der Werkverträge – Fallstudie D, Werk 2

Die Folge ist, dass von den täglich das Werktor passierenden Arbeitnehmer/innen immer weniger einen Arbeitsvertrag mit dem Einsatzbetrieb haben, sondern Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens sind. Die Quantifizierung dieser Entwicklung ist aber schwierig. Werkvertragsarbeit ist nach Definition des Statistischen Bundesamtes nicht als atypische Beschäftigung erfasst (wie Leiharbeit, Minijobs oder befristete Arbeitsverträge). Insofern liegt kein offizielles statistisches Material vor. Gewerkschaften und Betriebsräte haben für einige Branchen jedoch Daten gesammelt. Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) hat in einer Betriebsratsbefragung 2010 und 2012 für ihre etwa 400.000 Beschäftigten festgestellt, dass der Anteil der Werkvertragsarbeitnehmer in den zwei Jahren um zehn Prozentpunkte von 46% auf 56% der Randbelegschaft gestiegen ist. In gleichem Maße ist die Leiharbeit abgesenkt worden.

In einigen Branchen ist zu beobachten, dass diese Entwicklung systematisch erfolgt. Die folgende Abbildung zeigt eine Studie einer Unternehmensberatung, die auf Basis ihres internen Entgeltbenchmarks für die Branche vorrechnet, dass der Betrieb einen hohen Entgeltbetrag (hier 2,2 Mio.€ jährlich) durch Verlagerung der Gewerke aus

dem Tarifbereich hinaus einsparen könnte, in diesem Falle Flaschensortierung, Kommissionierung etc. in der Getränkeindustrie. Natürlich wird unterstellt, dass die Leistung dieselbe bleibt wie bei Stamarbeit.

Projekt oWAN-BR -Fallstudie D

Wettbewerb – Beratungsunternehmen als „Brandbeschleuniger“:

Praxisbeispiel

Zusammenfassung der Ergebnisse Ausgangssituation und Potenziale (exemplarische Darstellung)	
Gesamtkosten der untersuchten 7 Betriebe	63,98 Mio. € p.a.
Verbesserungspotenziale	5,69 Mio. € p.a.
• Personalkosten (Benchmarkabgleich)	3,08 Mio. € p.a.
• Betriebsmittelkosten	0,80 Mio. € p.a.
• Produktivität Logistikprozesse	1,81 Mio. € p.a.

Empfehlungen der Unternehmensberatung:

- Umsetzung folgender betrieblicher Maßnahmen:
 - Anpassung Personalkosten auf Benchmark-Niveau
 - Umgang mit dem Betriebsrat definieren
 - Erhöhung Einsatzstunden und Reduzierung Fehlzeiten bei gesenktem Lohnniveau
 - Ausweitung Auslagerung
 - Gründung Dienstleistungsgesellschaft prüfen (Möglichkeit der Dienstleistungsausweitung und Fixkostenverflüssigung)

Abbildung 6: Brandbeschleuniger der Tariffucht – Fallstudie D

2. Blick in die Branchen

Der Anstieg der Werkvertragsarbeit geschieht also keineswegs ungeplant. Auf der überbetrieblichen Ebene beispielsweise informierte im Vorfeld der Neuregelung des AÜG das [Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht](#), ein arbeitgeberfinanziertes Institut der Uni München, zum Thema „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“. Hier wurden Tipps vermittelt, wie sich Leiharbeit in billigere Werksvertragsarbeit umwandeln lässt.

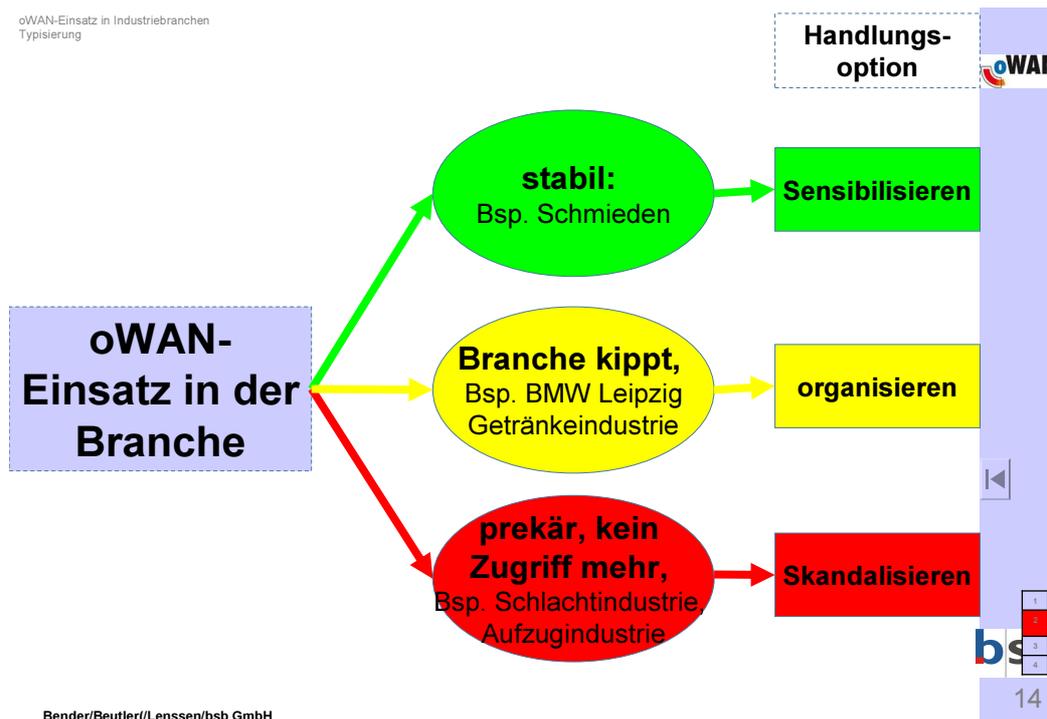
Die Zahlung des Branchentarifs wird damit zum Missmanagement, welches nach durchgängiger Aussage befragter Manager die eigene Position gefährdet:

»Lieber würde ich nur mit Stamarbeitnehmer/innen arbeiten, aber wenn ich das den Gesellschaftern vorschlage, ist meine eigene Stelle gefährdet.«

Unisono 3 Geschäftsführer und Produktionsleiter in den Fallstudienbetrieben A, D und G

Die einzelnen Betriebe sind also nicht unabhängig in ihrer Entscheidung, ob sie für ‚vergabefähige‘ Gewerke eigene Stammmitarbeiter/innen einsetzen oder eine Fremdfirma zu deren tariflichen Konditionen.

oWAN-Einsatz in Industriebranchen
Typisierung



Bender/Beutler/Lenssen/bsb GmbH

Abbildung 7: Branchen-Gefährdung durch oWAN-Einsatz- Typisierung

Sobald der erste Branchenbetrieb beginnt, billige Werkvertragsarbeitnehmer/innen einzusetzen, wird aus Konkurrenzgründen nach und nach jeder Betrieb nachziehen (müssen). Zuletzt ist die Branche für Gewerkschaften und Betriebsräte kaum mehr zugänglich, dieser Zustand wird hier als prekäre Branche bezeichnet. Ein Beispiel ist die Schlachtindustrie, in der alle großen Marktakteure über 50, z.T. bis zu 80% o-WAN auf dem Werkvertragsgelände beschäftigen. Zitat eines Betriebsratsvorsitzenden von Vion sinngemäß: „Wer hier noch Werkvertragsarbeit verhindern will, kommt 5 Jahre zu spät: Der hätte in Reda-Wiedenbrück bei Tönnies aktiv werden müssen!“. In solchen Branchen werden dann alle vergeblichen Gewerke durch oWAN geleistet. Die Profile der Beschäftigentypen entwickeln sich dann wie in der folgenden Abbildung:



Abbildung 8: Branchen-Gefährdung durch oWAN-Einsatz - Profile

Einige Branchen-Beispiele aus den Erhebungen in den Jahren 2009 bis 2012:

Fleischindustrie: In den Erhebungen sind 29 Betrieben mit knapp 10.000 Beschäftigten, davon 40% Werkvertragsarbeitnehmer und 10% Leiharbeitskräfte, erfasst. Die Gesamtstammbeschäftigung der Branche beträgt 88.000 (2009, Branchenabdeckung also etwa 12%). Spitzenreiter ist der Schlachthof von Tönnies in Rheda-

Wiedenbrück. Hier gibt es zwar einen Betriebsrat und auch einen Tarifvertrag mit der NGG, zuständig aber nur für die 500 Stammarbeitnehmer/innen. Von den 4.700 Leuten, die täglich das Werktor passieren, sind 3.700 Werkvertragsarbeitnehmer überwiegend aus den Staaten Mittel- und Osteuropas. 500 weitere Arbeitnehmer/innen gehören der Fuhrparktochter an. Von den Werkvertragsarbeitnehmer/innen sind zwei Mitglieder der NGG. Die Werkvertragsschlachter im Betrieb Rheda-Wiedenbrück verdienen etwa acht Euro in der Stunde (2011). Die Werkvertragsfrauen, die Schnittzel in Plastikschachteln legen, verdienen etwa vier Euro brutto. Sie kommen überwiegend aus Rumänien. Noch vor 15 Jahren haben gelernte Schlachter für 17-18 Euro zu zweit ein ganzes Schwein zerlegt. Der Beruf wird aber kaum noch ausgebildet. Heute sind hintereinander 25 Leute mit speziellen Aufgaben »am Fließband« beteiligt. Das Anlernen dauert nur noch 30 Minuten. Das Schlachten eines Schweins kostet noch 1,50 statt 2,50 Euro bei tariflichen Löhnen. Im Supermarkt macht das aber gerade einmal 0,05 Euro/kg Schweinefleisch für den Kunden aus.

Getränkeindustrie: In elf Betrieben mit 5.000 Stammarbeitnehmer/innen (von 85.000 in der Branche, 2009, Branchenabdeckung 6,3 %) waren 3,5% Leiharbeitskräfte und über 10% Werkvertragsarbeitnehmer/innen. Der Anteil steigt teilweise dramatisch. Für eines der beteiligten Unternehmen mit zwölf Standorten wurden sieben Betriebe untersucht. Die Werkvertragsquote lag dort 2011 bei 25%. Werkverträge wurden insbesondere in den Bereichen Flaschensortierung und Kommissionierung vergeben. Bis 2006 waren dort Stammbeschäftigte eingesetzt. Die Leiharbeitsquote stieg bis 2010 auf 13% und sank im vergangenen Jahr auf 2% ab. Ab 2008 wurde zunächst die Stammarbeit, ab 2010 auch Leiharbeit durch Werkverträge ersetzt. Der Entgeltminderbetrag für die Werkvertragsarbeitnehmer in den zwölf Standorten beträgt zwischen 12 und 45%.

Konkretes Beispiel ist der Betrieb Niedersachsen: Hier wurde die komplette Flaschensortierung an eine Fremdfirma vergeben. Die Halle blieb im Eigentum des Getränkeunternehmens. Darin arbeiten nun Werkvertragsarbeitnehmer/innen. Sie dürfen den Firmenparkplatz benutzen – darauf stehen aktuell überwiegend litauische Pkw –, müssen aber einen markierten Zugangsweg über das Werksgelände und eigene Sozialräume verwenden (Container). Stammarbeitnehmer/innen wurde die Übernahme in das Werkvertragsunternehmen angeboten. Im konkreten Fall ist einem Staplerfahrer das Bruttomonatsentgelt schrittweise von 1.700 Euro bei 38-Stunden-Woche auf 1.125 Euro Stücklohn bei 40-Stundenwoche abgesenkt worden. Da das Gewerk regelmäßig neu ausgeschrieben wird, erfolgte das in mehreren Schritten jeweils zum Jahresbeginn mit einem neuen Arbeitgeber.

Für *Großbäckereien* wurde für acht Betriebe in zwei Konzernen eine Werkvertragsquote von 7% ermittelt, Tendenz steigend. Alle Gewerke sind hinsichtlich der Sozialstandards schlechter gestellt als der Brot- und Backwarentarif der NGG: Instandhaltung, Verkaufsfahrer/innen, Kommissionierung, Industrie- und Büroreinigung, Werkchutz.

Für die *Zuckerindustrie NRW* ergibt sich eine Werkvertragsquote von knapp 20%. Es wurden neun Betriebe aus zwei Konzernen mit einer Branchenabdeckung von 96% zugrunde gelegt. Die Bezahlung fast aller untersuchten Gewerke ist nach NGG-Tarif höher, teilweise über 50%. Bei einem Unternehmen wurde den oWAN (onsite-

Werkvertragsarbeitnehmer/innen) vertragswidrig 6,50 statt 7,50 Euro Stundenlohn ausgezahlt und erst auf Initiative des Einsatzbetriebsrats korrigiert. Der Einsatz von Werkvertragshandwerker/innen ist teilweise mit dem ungleichmäßigen Personalbedarf durch Kampagnenbetrieb begründet, aber eben nur teilweise. Der Arbeitsschutz ist für die Stammarbeitnehmer/innen weitgehend vorbildlich geregelt. Bei Werkverträgen wurden jedoch zahlreiche Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften (schwebende Lasten, Leiter-Einsatz) etc. festgestellt. Während bei den Stammarbeitnehmer/innen regelmäßige Bildschirmarbeitsplatzanalysen mit guter Arbeitsplatzausstattung stattfinden, stehen Tastaturen in den Werkvertragscontainerdörfern auf Telefonbuchstapeln vor dem einzigen Minifenster.

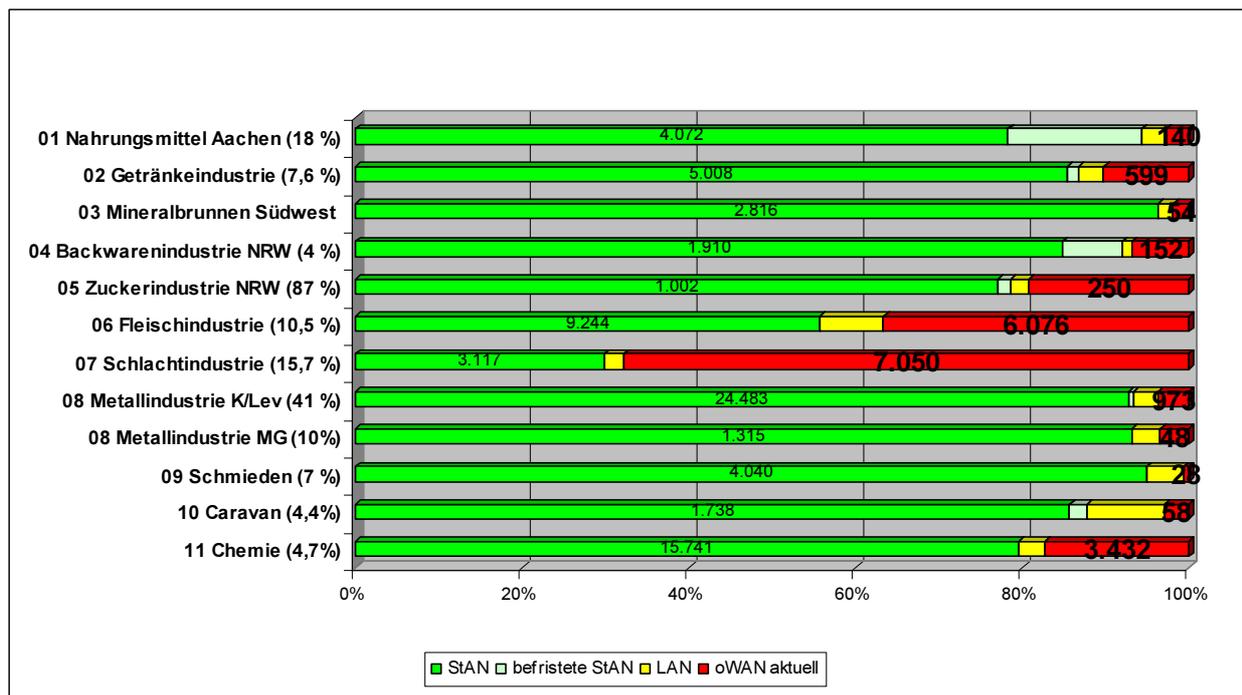


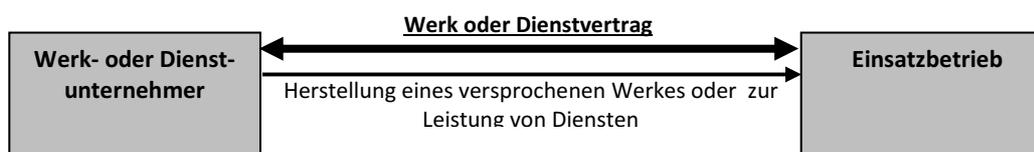
Abbildung 9: Personalstruktur in den Branchen (in Klammern: Branchenabdeckung), Quelle: Betriebsrats-Branchenkonferenzen

3. Rechtliche Zusammenhänge

3.1 Rechtliche Konstruktion oWAN-Einsatz

Zunächst sollen die Beteiligten eines Werk- oder Dienstvertrages abgegrenzt werden – siehe Abbildung:

1. Definition der Beteiligten bei einem Werk- oder Dienstvertragesinsatz



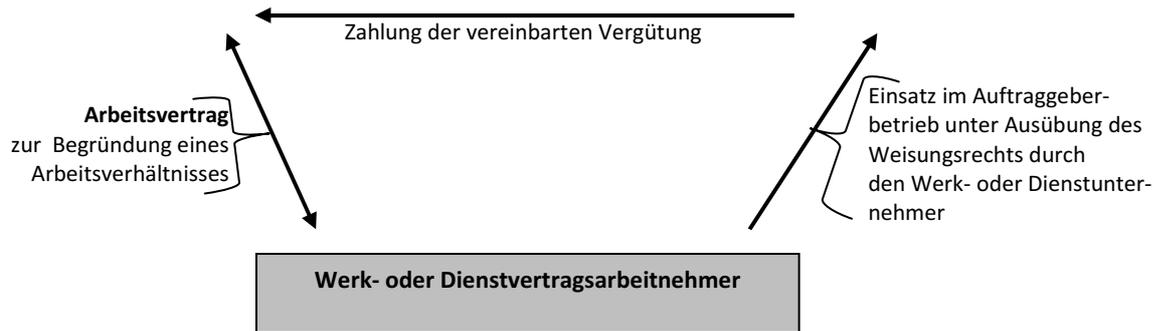


Abbildung 10: Rechtsbeziehungen bei oWAN-Einsatz (In Anlehnung an Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S.177.)

Werk- oder Dienstunternehmer (=Auftragnehmer oder Fremdfirma oder Vertragsarbeitgeber der Erfüllungsgehilfen) -> Verpflichtung zur Herstellung des versprochenen Werkes bei Werkverträgen oder zur Leistung von Diensten bei Dienstverträgen

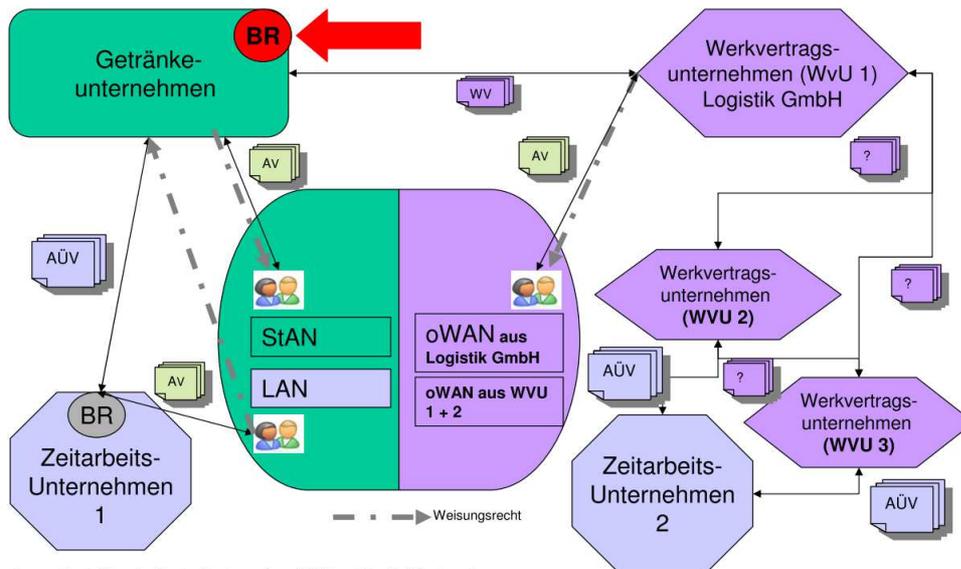
Einsatzbetrieb (=Auftraggeber oder Fremdbetrieb oder Besteller oder Inhaber des Einsatzbetriebes)-> Verpflichtung zur Abnahme des Werkes bei einem Werkvertrag und zur Zahlung der vereinbarten Vergütung

Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer (=Erfüllungsgehilfen oder Fremdfirmenarbeitnehmer) -> Die vom Unternehmer im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Arbeitnehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes oder zur Leistung von geschuldeten Diensten unter dem Weisungsrecht des Werk- oder Dienstunternehmers.

Zwar erbringen die Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer/innen im Einsatzbetrieb ihre Arbeitsleistung, stehen aber mit dessen Inhaber in keiner arbeitsvertraglichen Beziehung. Sie sind dem Auftragnehmer in der Funktion als Erfüllungsgehilfe ihres Vertragsarbeitgebers arbeitsrechtlich zugeordnet.

Eigentlich kann es doch nicht so schwer sein: Die Stammarbeitnehmer/innen haben einen Arbeitsvertrag mit ihrem Einsatzbetrieb und erhalten auch ihre Anweisungen von dessen Führungskräften. Die Leiharbeitnehmer/innen werden durch dieselben Personen eingewiesen, haben aber einen Arbeitsvertrag mit einem andern Unternehmen, dem Zeitarbeitsunternehmen ZAU. Dafür sind sie durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gesondert geschützt, werden vom BR des Einsatzbetriebes vertreten und haben Mindestentgelt. Und dann gibt es weitere Arbeitnehmer/innen, die ihre Aufgaben auf dem Werksgelände verrichten, aber nicht eingegliedert sind und also nicht der Aufsicht oder den Anweisungen der Führungskräfte im Einsatzbetrieb unterliegen. Ihr Arbeitgeber, das Werkvertragsunternehmen hat einen entsprechenden Vertrag – einen Werks- oder Dienstleistungsvertrag nach BGB mit dem Einsatzbetrieb geschlossen.

Doch in der Praxis ist es zunehmend unübersichtlicher, ein Beispiel gibt die folgende Grafik eines Getränkeunternehmens:



Legende: LAN := Leiharbeiter/in; oWAN := Onsite-Werkvertrags-Arbeiter/in; ZAU := Zeitarbeitsunternehmen; ELU := Entleihunternehmen; WEU := Werkvertrags-Einsatz-Unternehmen; WvU := Werkvertragsunternehmen; AV := Arbeitsvertrag; AÜV := Arbeitnehmerüberlassungsvertrag; WV := Werkvertrag

Abbildung 11: Beschäftigungsstruktur Getränkeunternehmen Fallstudie K

Hier sieht sich der Betriebsrat des Einsatzbetriebes neben den Stamm- und Leiharbeiter/innen auch mit oWAN einer Tochterfirma gegenüber, welche insbesondere Logistikleistungen auf dem Werksgelände erbringt. Diese Firma vergibt wiederum Werkverträge und setzt zusätzlich noch Leiharbeiter/innen ein. Der Betriebsrat kann nicht unterscheiden, mit wem die auf dem Werksgelände hin- und herlaufenden Arbeitnehmer/innen nun einen Arbeitsvertrag haben.

Um beurteilen zu können, stehen dem Betriebsrat zumindest Informationsrechte zu:

3.2 Informationsrechte BR im Einsatzbetrieb bei oWAN-Einsatz

Der § 80, Absatz 1 und 2 beschreibt die Aufgaben und Informationsrechte des Betriebsrates. Hier wird ausdrücklich formuliert „die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen“. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dazu zählt nach der Rechtsprechung

- ☐ Der Werkvertrag selbst
- ☐ Die Eingangsliste der oWAN unter Angabe von Namen, Eingangszeit, Einsatzort und Ausgangszeit
- ☐ Benennung der Koordinatoren des Werkvertragsunternehmens und des eigenen
- ☐ Durchführung und Zustimmung des Arbeitsschutzes entsprechend §§ 8 u.a. Arbeitsschutzgesetz

Der Informationsbedarf und ein Musterschreiben an die Geschäftsführung/Vorstand sind als Tool ☐ T01 Teil der Toolbox.

3.3 Arbeitsschutz bei oWAN-Einsatz

Das deutsche Arbeitsschutzrecht besteht aus den staatlichen Gesetzen und Verordnungen und aus den autonom gesetzten Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger nach § 15 SGB VII. Das Arbeitsschutzrecht dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei ihrer Arbeit.

Zum Arbeitsschutz der Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer während ihres Einsatzes im Betrieb des Auftraggebers werden die folgenden Aspekte betrachtet:

- arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen
- Durchführung des Arbeitsschutzes beim Einsatz von Fremdfirmen
- arbeitsschutzbezogene Aufgaben des Betriebsrates im Auftraggeberbetrieb beim Einsatz von Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmern

Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen

Arbeitsschutzpflichten im Arbeitsverhältnis zwischen Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer (=Erfüllungsgehilfen) und Auftragnehmer (Werkvertragsunternehmen):

Das zwischen dem Auftragnehmer und dem Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer als seinem Erfüllungsgehilfen bestehende Arbeitsverhältnis wird als herkömmliches Arbeitsverhältnis betrachtet. Dem Auftragnehmer als Vertragsarbeitgeber obliegt die Bestimmung von Art, Ablauf und Einteilung der Arbeiten und die Entscheidung, wie viele, welche und wann die Arbeitnehmer eingesetzt werden. Folglich werden dem Auftragnehmer in der Funktion als Arbeitgeber alle sich aus dem Arbeitsschutzrecht ergebenden Schutzpflichten auferlegt. Damit bestehen bezüglich der durchzuführenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes kaum Unterschiede gegenüber dem herkömmlichen Arbeitsverhältnis.

Jedoch kann es wegen der im Einsatzbetrieb bestehenden selbstständigen Organisationseinheiten zu Überschneidungen kommen, so dass Anpassungen an die besonderen Betriebsabläufe bei der Durchführung des Arbeitsschutzes notwendig sind. Es reicht nicht aus, die arbeitsschutzrechtliche Verantwortung nur allein dem Auftragnehmer als Vertragsarbeitgeber der Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer zu übertragen. Der Gesetzgeber sieht auch eine Verantwortung des Auftraggebers, um den Gefährdungen zu begegnen, denen die Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb ausgesetzt sind.

Arbeitsschutzpflichten des Auftraggebers gegenüber den Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmern (=Erfüllungsgehilfen): Die Werks- oder Dienstvertragsarbeitnehmer als Erfüllungsgehilfen gelten in der Regel nicht als Beschäftigte des Auftraggebers und dieser gilt i. S. d. ArbSchG nicht als deren Arbeitgeber, so dass die Pflichten des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Rechtsverordnungen i. S. d. §§ 18, 19 ArbSchG und sonstige Rechtsvorschriften i. S. d. § 2 Abs. 4 ArbSchG nicht zur Anwendung kommen.

Die erforderlichen arbeitsschutztechnischen Maßnahmen muss der Auftragnehmer ergreifen, also die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur sicherheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe. Weiterhin hat der Auftragnehmer dafür Sorge zu tragen, dass nur geeignete Arbeitsmittel und Arbeitsmaterialien bereitgestellt und verwendet werden. Diese müssen den gesetzlichen Anforderungen, wie nach §§ 16 ff. GefahrstoffV, § 4 BildscharbV entsprechen. Ferner hat er die persönliche Schutzausrüstung nach § 2 PSA-BV, § 19 Abs. 5 Nr. 1, § 11 Abs. 1 BiostoffV zur Verfügung zu stellen und die zwingend durchzuführenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen (z.B. nach § 28 Abs. 2 GefahrstoffV) zu ermöglichen.

Eine Verpflichtung zur Unterweisung der Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer durch den Inhaber des Auftraggeberbetriebes nach § 12 Abs. 1 ArbSchG i. V. m. mit den konkretisierenden branchenbezogenen Normen, wie § 20 Abs. 2 GefahrstoffV oder nach § 12 BioStoffV besteht grundsätzlich nicht.

Wenn die im Auftraggeberbetrieb tätigen oWAN als Beschäftigte i. S. v. § 2 Abs. 2 ArbSchG zu qualifizieren sind, werden dem Auftraggeber auch als Arbeitgeber i. S. d. § 2 Abs. 3 ArbSchG die rechtlichen Pflichten des Arbeitsschutzes gegenüber diesen auferlegt. Unbeschadet davon berührt dieses jedoch nicht die grundsätzliche arbeitsschutzrechtliche Verantwortung des Auftragnehmers, als Vertragsarbeitgeber, gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Inwieweit dieses zutrifft, ist nach den Kriterien der arbeitnehmerähnlichen Personen gem. § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG zu beurteilen.

Zunächst müssen die oWAN eine Tätigkeit für den Auftraggeber erbringen. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass sie lediglich die geschuldete Arbeitsleistung gem. § 611 Abs. 1 BGB gegenüber dem Auftragnehmer als ihrem Vertragsarbeitgeber erbringen. Da sie als Erfüllungsgehilfen tätig sind, wird ihre Tätigkeit vom Auftraggeber in Anspruch genommen.

Weiterhin müssen die oWAN in den Organisationsrahmen des Auftraggeberbetriebes eingebunden sein. Dafür ist erforderlich, dass ihre Tätigkeit mit dem betriebsorganisatorischen Rahmen des Auftraggebers derart verknüpft ist, dass ihre Sicherheit und Schutzbedürftigkeit auch von der Organisation und der Gestaltung des Arbeitsplatzes durch den Inhaber des Auftraggeberbetriebes abhängig ist.

Wichtige Kriterien sind:

- die sachliche Nähe der oWAN zum Produktions- und Betriebszweck des Auftraggebers,
- die zu erfüllende Arbeitsaufgabe,
- die konkret zu leistende Tätigkeit,
- die hierbei verwendeten Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe,
- sowie die vom Arbeitsumfeld ausgehenden Gefährdungen.

Bei einer arbeitsschutzbezogenen Einbindung der oWAN in die Organisation, wobei die Tätigkeit unabhängig von Weisungen des Auftraggeberbetriebes erfolgt, handelt es sich aber nicht um eine „Einstellung“ i. S. d. § 99 BetrVG.

Bei dem folgenden Beispiel lässt sich eine derart enge Verknüpfung der oWAN, einschließlich deren Tätigkeit mit der Betriebsorganisation des Auftraggebers feststellen, so dass sie als arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbSchG eingeordnet werden könnten.

In einer Gießerei erledigen oWAN die Tauchgrundierung der vom Auftraggeber hergestellten Teile. Die Räume, die für den Transport verwendeten Gabelstapler, erforderliche Chemikalien sowie die Tauchbehälter werden vom Auftraggeber bereitgestellt.

Wenn der Auftraggeber und der Auftragnehmer eine Betriebsstätte betreiben, weist die Tätigkeit der oWAN, wie in diesem Beispiel, den stärksten Bezug zum Auftraggeberbetrieb auf, bei dem der Arbeitsablauf und die Arbeitstätigkeiten voneinander abhängig und miteinander verbunden sind. Hinsichtlich eines übergeordneten Ziels erfolgt eine gemeinsame Planung, Organisation und Durchführung der auszuführenden Tätigkeiten und Arbeitsabläufe. Es besteht ein bewusstes Miteinander im Sinne eines aufeinander bezogenen betrieblichen Zusammenwirkens mehrerer Unternehmer und keine eigenständige abgrenzbare betriebliche Einheit des Auftragnehmers.

Arbeitsschutzpflichten zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer

Eine Übersicht über die Zuständigkeitsverteilung zwischen Einsatzunternehmen WEU und WvU gibt die folgende Abbildung:

Arbeitsschutz bei oWAN-Einsatz - Zuständigkeiten

	Maßnahme	Quelle	LAN	oWAN
1	Sicherheitsunterweisung	ArbSchG §8 BG 865	ZAU & ELU	WvU & WEU
2	Gefährdungsbeurteilung	ArbSchG §8	ZAU & ELU	WvU & WEU BG 865
3	Vorsorgeuntersuchungen	ArbmedVV §3	ZAU	WvU
4	Gefährdungsbeurteilung BG-Beiträge (zB. BG 865)	ArbSchG § 8	ZAU & ELU	WvU & WEU BG 865
5	PSA – Persönliche Schutz-A.	ArbSchG §3	ZAU & ELU	WvU
6	Sozialräume		ELU	WvU
7	BEM – Betr. Eingliederung	SGB IX, §84	ZAU & ELU	WvU & WEU
8	Sifa-/Betriebsarzt-Kapazität	ASiG	ZAU & ELU	WvU
9	Arbeitsordnung	80.1 BetrVG	ELU	WEU
10	Überwachung Arbeitszeitgesetz	ArbZG	ZAU & ELU	WvU

ZAU: Zeitarbeitsunternehmen, ELU: Entleihunternehmen, WvU: Werkvertragsunternehmen, WEU: Werkvertrag-Einsatzunternehmen

Abbildung 12: Arbeitsschutz bei oWAN-Einsatz - Zuständigkeiten**a) Pflicht zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer zur arbeitsschutzbezogenen Zusammenarbeit**

Wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig sind, verpflichtet der § 8 Abs. 1 ArbSchG bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen diese Arbeitgeber zur Zusammenarbeit. Als Arbeitsplatz gilt hierbei die räumliche Umgebung i. S. eines gemeinsamen Gefahren- und Wirkungsbereiches, in welchem gleichzeitig oder zeitlich versetzt die Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber tätig werden. Es bedarf dabei nicht unbedingt des arbeitsteiligen Zusammenwirkens der Beschäftigten. Die Pflicht verschiedener Arbeitgeber zur arbeitsschutzbezogenen Zusammenarbeit bezieht sich auf die außer- wie auch auf die innerbetrieblichen Arbeitsplätze.

Über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren, haben die beteiligten Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 S. 2 ArbSchG die Pflicht, sich je nach Art der Tätigkeiten untereinander sowie auch ihre Beschäftigten zu unterrichten und miteinander die Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.

Inhalt der gegenseitigen Unterrichtung ist die schon vorab nach § 5 ArbSchG von dem jeweiligen Arbeitgeber vorgenommene Beurteilung der vorgesehenen Arbeitstätigkeiten, aber auch besonders mögliche Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Auf diese Weise werden die getroffenen Gefährdungsbeurteilungen bzw. -analysen zusammengeführt und auf deren Grundlage die angemessenen Schutzmaßnahmen getroffen sowie unter den verschiedenen Arbeitgebern abgestimmt. Wenn spezifische Gefährdungen von der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern ausgehen bzw. wenn sich hierdurch ein vorhandenes Gefährdungspotenzial erhöht, ist eine Dokumentation über die gegenseitige Unterrichtung und Abstimmung zu erstellen. Die Beschäftigten sind über das Ergebnis des Zusammenwirkens zu informieren und es muss eine Unterrichtung über die mit den Arbeiten

verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit erfolgen einschließlich einer Abstimmung mit den Beschäftigten über die zur Verhütung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen. Vor der Aufnahme der Tätigkeit müssen gegenseitig die Arbeitgeber untereinander und die Beschäftigten unterrichtet werden.

b) Vergewisserungspflicht

Des Weiteren besteht eine Pflicht des Arbeitgebers im Einsatzbetrieb nach § 8 Abs. 2 ArbSchG, sich zu vergewissern, dass hinsichtlich der in seinem Betrieb vorhandenen Gefahren die betriebsfremden Arbeitskräfte angemessene Anweisungen erhalten haben. Die Vergewisserungspflicht wird dadurch erfüllt, indem die Fremdfirmenbeschäftigten befragt werden bzw. bei Vorhandensein einer größeren Anzahl von betriebsfremden Arbeitskräften die Abnahme einer schriftlichen Erklärung des Vertragsarbeitgebers erfolgt. Er kann sich im Rahmen der Zusammenarbeit gem. § 8 Abs. 1 ArbSchG in Bezug auf die Abstimmung und Koordinierung der Arbeitsschutzmaßnahmen vergewissern, ob seine Informationen an die betriebsfremden Arbeitskräfte weitergegeben worden sind.

3.4 Betriebsratsrolle Einsatzbetrieb bei oWAN-Einsatz

Die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten des Betriebsrats im Einsatzbetrieb sind erheblich schwächer ausgeprägt als bei Stamm- oder Leiharbeit. Und ein Betriebsrat im Werkvertragsunternehmen sucht man häufig vergebens. Selbst wenn er existiert, hat er das Problem, dass er die Umfeldbedingungen seiner, dann offsite-Arbeitnehmer/innen nur eingeschränkt mitbestimmen kann, da für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Einsatzbetrieb zuständig ist. Ein krasses Beispiel für die mangelnde Eignung des BetrVG für diese Konstellation ist im Kapitel 4.7 dargestellt. Ganz sicher scheint hier dringender gesetzlicher Handlungsbedarf geboten.

Auch für Gewerkschaften erwachsen Probleme mit zunehmend verteilten Belegschaften. Tarifauseinandersetzungen machen ja nur Sinn, wenn man damit drohen kann, dass die Wertschöpfung im Betrieb zum Erliegen kommt. Die oWAN sind jedoch häufig (zunächst ...) in anderen Branchen oder gar nicht organisiert.



Abbildung 13: Einfluss des BR auf den oWAN-Einsatz

Aber der Einfluss des Betriebsrates ist ja nicht auf die gesetzlichen Möglichkeiten beschränkt, es gibt andere Hebel, den Einfluss auf die betrieblichen Sozialstandards auszuüben:

- Der Betriebsrat hat erheblichen Einfluss auf die Produktivität – wobei hier keineswegs zum Dienst nach Vorschrift aufgerufen, aber durchaus etwa Möglichkeiten einer alternativen Nutzung von Betriebsratsversammlungen, wie z.B. in Fallstudie F beschrieben, beachtet werden sollten –...

- o ... und auf das Image des Unternehmens. Davon wiederum hängen ggf. Umsatz und Personalrekrutierung ab. Wer will schon einen Arbeitsvertrag in einem verrufenen Unternehmen? Wenngleich hier natürlich keine Betriebsgeheimnisse an die Öffentlichkeit geraten dürfen, kann der Betriebsrat mit der Öffentlichkeitsarbeit jedoch ein sehr wirkungsvolles Instrument avisieren. Dieses Instrument kann und sollte selbstverständlich auch in positiver Weise genutzt werden, sprich: vorbildlich handelnde Betriebe sollten hervorgehoben werden.

Ein Beispiel für öffentlichkeitswirksame Aktionen ist etwa der „Aktionstag Leiharbeit“ unter dem Titel „Dieser Rand (Leiharbeit, Werkvertragsarbeit etc.) schmeckt uns nicht“.



Fotos/Quelle: Janina Hirsch/Christian Iwanowski

Ganz muss der Betriebsrat aber auch nicht auf das Betriebsverfassungsgesetz verzichten, wenn er die Werkvertragsarbeit regulieren will – im Gegenteil, je mehr man sich damit befasst, desto erstaunter stellt man fest, dass es eine ganzen Reihe von Regelungstatbeständen gibt, im Detail:

1. § 80 BetrVG: Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben	
• § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:	➤ Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)
§ 80 Abs. 2 BetrVG:	– Verpflichtung des Inhabers des Einsatzbetriebes, auf Verlangen des Betriebsrates den Werk- oder Dienstvertrag vorzulegen, damit der Betriebsrat in der Lage ist, zu prüfen, ob es sich beim geplanten Einsatz tatsächlich um Werk- bzw. Dienstvertragsarbeitnehmer oder gar um Leiharbeitnehmer handelt (BAG v. 31.01.89 AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972)
§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG:	➤ Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb
§ 80 Abs. 2 BetrVG:	– Umfassende und rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber über die Beschäftigung von betriebsfremden Arbeitnehmern <ul style="list-style-type: none"> o auch von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern!!
2. § 87 BetrVG: Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten	

	Grundsätzlich keine betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse des Betriebsrates im Betrieb des Auftraggebers für die Werk- bzw. Dienstvertragsarbeitnehmer während des Einsatzes im Drittbetrieb aufgrund ihrer fehlenden Eingliederung
	Aber es gibt folgende wichtige Ausnahmen:
• <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebes, welche auch für die Werkvertragsarbeitnehmer gelten. – Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>betriebliches Rauchverbot</i>
• <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 2 u. Nr. 3 BetrVG</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitbestimmungsrecht bei Abweichung der Arbeitszeit der Fremdfirmenarbeitnehmer gegenüber den Stammarbeitnehmern
• <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung der Leistungen und des Verhaltens der Arbeitnehmer, welche auch die Werkvertragsarbeitnehmer erfassen – Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>technisches Kontrollsystem zur Erfassung personenbezogener Daten auch von Werkvertragsarbeitnehmern</i>
• <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer hinsichtlich der Pflicht des Einsatzbetriebes gem. § 15 ArbSchG für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen
• <u>§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mitbestimmungsrecht bei Öffnung der Sozialeinrichtungen auch für Werkvertragsarbeitnehmer
3. § 90 BetrVG: Unterrichts- und Beratungsrechte	
• <u>§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechtzeitige Unterrichtung des Betriebsrates über die Planung des Arbeitsverfahrens und der Arbeitsabläufe unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen durch den Arbeitgeber – <u>bei Fremdfirmenbeschäftigung und Outsourcing</u>
• <u>§ 90 Abs. 2 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechtzeitige Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über die vorgesehenen Maßnahmen und Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, <p><i>-insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer, sodass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates bei der Planung berücksichtigt werden können</i><u>Vor allem geht es um die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung</u></p>
4. § 92 BetrVG Personalplanung	
• <u>§ 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber über die Personalplanung anhand von Unterlagen, – <i>insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf und den sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen</i> – <u>Wichtige Elemente der Personalplanung in Bezug auf den Fremdfirmeneinsatz</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Personalbeschaffung</i> -> <i>Externe Beschaffungsmaßnah-</i>

	<ul style="list-style-type: none"> men o Personaleinsatzplanung -> Vergabe an Fremdfirmen
• <u>§ 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG</u>	➤ Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten
• <u>§ 92 Abs. 2 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorschläge des Betriebsrates an den Arbeitgeber für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung -Vorschlag bezüglich der Erledigung betrieblicher Aufgaben durch eigene Arbeitnehmer anstatt durch Fremdarbeitnehmer-Zurverfügungstellung von Listen vom Arbeitgeber, aus denen sich die Einsatztage und Einsatzzeiten der Fremdfirmenarbeitnehmer ergeben. (BAG v. 31.01.89 AP Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972) Nähere Regelungen der Fremdvergabe betrieblicher Aufgaben auf Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Rahmen von § 92 BetrVG
5. § 92a BetrVG Beschäftigungssicherung	
• <u>§ 92a Abs. 1 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorschläge des Betriebsrates an den Arbeitgeber zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung im Betrieb Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen als Gegenstand der Vorschläge
• <u>§ 92a Abs. 2 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über die Vorschläge ➤ Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrates für ungeeignet, hat der Arbeitgeber die Pflicht, dieses zu begründen, aber keine Handlungspflicht im Hinblick auf die Beschäftigungssicherung, die nach wie vor der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit vorbehalten bleibt. (BAG v. 18.10.06 2 AZR 434/05, Rn. 27) - Begründung in Schriftform bei mehr als 100 Arbeitnehmern
6. § 99 BetrVG Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	
• <u>§ 99 Abs. 1 BetrVG:</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unterrichtung und Zustimmung des Betriebsrates vor jeder Einstellung - bei mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern - -Voraussetzung für eine mitbestimmungspflichtige Einstellung ist die Eingliederung in den Betrieb Ø Entscheidend für die Eingliederung von Fremdfirmenarbeitnehmern, die aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages mit einer weisungsgebundenen Tätigkeit beauftragt werden, ist, dass der Betriebsinhaber (Einsatzbetrieb) und nicht der beauftragte Unternehmer (Werk- oder Dienstunternehmer) das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht inne hat. Ø Ausreichend ist, wenn der Betriebsinhaber (Einsatzbetrieb) gegenüber dem Fremdfirmenarbeitnehmer (Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer) wenigstens ein Teil der Arbeitgeberstellung übernimmt Damit ist erforderlich, dass die Erteilung von typischen Weisungen über den Arbeitseinsatz, mit denen eine Konkretisierung der individuellen Arbeitspflicht nach Gegenstand, Ort und Zeit vorgenommen wird, durch den Auftraggeber (Einsatzbetrieb) erfolgt: <ul style="list-style-type: none"> o die Bestimmung des täglichen Arbeitsbeginns o Zuweisung einer bestimmten Aufgabe

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reihenfolge der Arbeitsschritte (BAG v. 18.10.2005 – 1 ABR 9/94) <p>Eine Einstellung im Sinne von § 99 BetrVG bei den Werkvertrags- bzw. Dienstvertragsarbeitnehmern kommt daher auch dann in Frage, falls eine enge Einbindung dieser Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation des Einsatzbetriebes erfolgt, um mit den dortigen Arbeitnehmern arbeitsteilig eine Zusammenarbeit durchzuführen.</p>
7. § 106 BetrVG: Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	
<ul style="list-style-type: none"> • § 106 Abs. 1 – 3 BetrVG: 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, sowie die Darstellung der sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung durch den Unternehmer ➤ ØBeratung des Wirtschaftsausschusses mit dem Unternehmer über die wirtschaftlichen Angelegenheiten und Unterrichtung des Betriebsrates durch den Wirtschaftsausschuss Im Zusammenhang mit der Fremdvergabe betrieblicher Aufgaben auf Grundlage eines Werk- oder Dienstvertrages kommen folgende Fälle des § 106 Abs. 3 BetrVG als Anknüpfungspunkte für die Unterrichtungs- und Beratungspflicht des Unternehmers in Betracht: <ul style="list-style-type: none"> – Rationalisierungsvorhaben i. S. d. von § 106 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG – Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebes oder Betriebsteils i. S. d. § 106 Abs. 3 Nr. 6 BetrVG – Änderung der Betriebsorganisation i. S. d. § 106 Abs. 3 Nr. 9 BetrVG
8. §§ 111- 112 BetrVG: Betriebsänderung/Sozialplan	
	<p>Die Entscheidung des Arbeitgebers zur Ausführung betrieblicher Aufgaben durch Fremdfirmen im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen ist nicht Bestandteil des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates, sondern eine freie Unternehmerentscheidung</p> <p>Aber:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • § 111 S. 1 u. S. 3 Nr. 1 BetrVG: 	<p>Beratung des Arbeitgebers über die geplante Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat</p> <p><u>Als Betriebsänderung gilt dabei die infolge der Fremdvergabe entstehende Stilllegung oder Einschränkung wesentlicher Betriebsteile nach § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • § 112 Abs. 1 S.1 BetrVG: 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Interessenausgleich zwischen Betriebsrat und Unternehmer zur organisatorischen Durchführung einer Betriebsänderung <p><i>Klärung des ob, wann, und in welcher Weise die vorgesehene Betriebsänderung durchgeführt werden soll</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • § 112 Abs. 1 S. 2 u. Abs. 4 BetrVG: 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sozialplan mit Regelungen über den Ausgleich oder die Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen der betroffenen Arbeitnehmer durch die geplante, eingeleitete oder durchgeführte Betriebsänderung i. S. d. § 111 BetrVG <p><i>-wie etwa finanzielle Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer (Abfindungen für den verlorenen oder verschlechterten Arbeitsplatz) Betriebsrat kann für die betroffenen Arbeitnehmer die Aufstellung eines Sozialplans nach § 112 Abs. 4 BetrVG über die Einigungsstelle erzwingen.</i></p>

Eine Übersicht über die nutzbaren Regelungstatbestände gibt die folgende Abbildung:

Phase	Rechtsgrundlage	Beteiligungsgegenstand BR u.a.
1. Kriterien für den oWAN-Einsatz	§ 92 BetrVG § 92a BetrVG § 106 BetrVG	Personalplanung Unterbreitung von Alternativvorschlägen u.a. zur Sicherung von Beschäftigung Beurteilung nachhaltige Wirtschaftlichkeit und Arbeitsbedingungen
2. Auswahl Werkvertragsunternehmen (WVU) und ggf. der oWAN	§ 80.1 und 2 BetrVG § 163a BGB Ggf. § 99 BetrVG und § 95 (2) bei > 500 MA	Anforderungen an WvU Vertragsgestaltung, Schnittstelle WEU-WvN Sicherheitsstandard wie SCC Ggf. Übernahme StAN
3. Betreuung der StAN und oWAN bei oWAN-Einsatz	§ 80 (2) und § 92 (1) § 87.1.7 Betr.VG. § 87.1.1 Betr.VG. § 4 und 5 ArbSchGes	Info zu Namen, Gewerk und Arbeitszeit der oWAN Arbeitsschutz, Arbeitsplatz, ggf. Aufsichtsbehörde Ordnung im Betrieb Belastung, Betriebsklima oWAN ansprechen und organisieren
4. Bei Arbeitsanweisung durch Einsatzbetrieb	§ 99 Betr.VG. SGB AÜG	Eingegliederte Beschäftigung Ggf. Sozialversicherungsbetrug – Zoll holen

Legende: LAN := Leiharbeiter/in; oWAN := Onsite-Werkvertrags-Arbeitnehmer/in; ZAU := Zeitarbeitsunternehmen; ELU := Entleihunternehmen; WEU := Werkvertrags-Einsatz-Unternehmen; WvU := Werkvertragsunternehmen

Abbildung 14: Beteiligungsrechte des BR bei oWAN-Einsatz nach Phasen

3.5 Arbeitsschutzbezogene Aufgaben des Betriebsrates im Auftraggeberbetrieb beim Einsatz von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern

Einen besonderen Ansatzpunkt bildet dabei für den Betriebsrat der betriebliche Arbeitsschutz. Auf dem Werksgelände gefährden sich ja – wenn man so will – die oWAN und die StAN gegenseitig: Der oWAN-Staplerfahrer könnte bei entsprechender Fahrweise mit einem StAN kollidieren, dessen Leiter wiederum – zu steil angestellt – den oWAN-Kollegen treffen kann. Daher soll der arbeitsschutzrechtliche Handlungsrahmen für den BR im Einsatzbetrieb gesondert beschrieben werden:

Betriebsverfassungsrechtliche Stellung der oWAN (Erfüllungsgehilfen) im Betrieb des Auftraggebers: Der Betriebsrat des Auftraggeberbetriebes hat grundsätzlich keine betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse in Bezug auf die oWAN. Jedoch ist dieser Grundsatz nicht uneingeschränkt gültig, da selbst aus der betriebsverfassungsrechtlichen Norm eine Zuständigkeit des Betriebsrates des Auftraggeberbetriebes unmittelbar abgeleitet werden kann.

Anwendung arbeitsschutzbezogener Rechte des Betriebsrates im Auftraggeberbetrieb bei oWAN: Zur Frage der Zuständigkeit des Betriebsrates im Auftraggeberbetrieb ist zunächst auf § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG zu verweisen, in welchem Fremdfirmenarbeiter als Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber Berücksichtigung finden. Daraus folgt, dass der Betriebsrat die Berechtigung hat, für solche Arbeitskräfte, die

sich mit dem Betriebsinhaber in keinem weisungsabhängigen Arbeitsverhältnis befinden, Aufgaben wahrzunehmen.

Das lässt sich auch aus den allgemeinen Aufgaben (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) des Betriebsrates schließen, wonach der Betriebsrat zur Überwachung der Einhaltung aller im Betrieb geltenden Normen berechtigt und verpflichtet ist. Dieses Überwachungsrecht des Betriebsrates bezieht sich dabei auch auf die Durchführung der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften. Hierzu zählt vor allem auch die Pflicht nach § 8 Abs. 1 ArbSchG zur arbeitsschutzbezogenen Zusammenarbeit von Auftraggebern und Auftragnehmern.

Gem. § 89 Abs. 1 BetrVG hat sich der Betriebsrat für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einsetzen.

Der Betriebsrat ist nach § 80 Abs. 2 BetrVG vom Auftraggeber auch über den Einsatz von oWAN im Betrieb umfassend und rechtzeitig zu unterrichten, um diese Aufgaben effektiv wahrnehmen zu können. Damit der Betriebsrat prüfen kann, welche Arbeitsschutznormen der Auftraggeber umzusetzen hat und inwieweit er dieser Verpflichtung nachkommt, muss gem. § 80 Abs. 2 BetrVG der Auftraggeber die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen.

Wenn für den Auftraggeber unmittelbar verpflichtende Arbeitsschutzregelungen auch für oWAN bestehen und es sich dabei um Rahmenregelungen handelt, hat der Betriebsrat des Auftraggeberbetriebes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.

Das gilt auch, wenn der Auftraggeber sich gem. § 8 Abs. 2 ArbSchG vergewissern muss, dass die oWAN eine angemessene Sicherheitsunterweisung erhalten haben: wie dies erfolgt, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Bei konkreten Handlungsanweisungen aus der Gesetzesanwendung oder einer behördlichen Anordnung, durch die der Gestaltungsspielraum des Auftraggebers beschränkt wird, führt dieses auch zu einer Beschränkung des Gestaltungsspielraums für den Betriebsrat.

Wenn der Auftraggeber Räumlichkeiten, Arbeitsmaterialien und Arbeitsstoffe für die oWAN zur Verfügung stellt oder daran Änderungen plant, hat der Betriebsrat nach § 90 Abs. 1 BetrVG ein Unterrichtsrecht und ist bei der Planung nach § 90 Abs. 2 BetrVG beratend hinzuzuziehen.

4. Probleme für die Arbeitsbedingungen StAN und oWAN

Nicht jede Form von onsite-Werkvertragsarbeit ist prekär. Insbesondere in hochqualifizierten Bereichen des Engineerings und der IT-Dienstleistungen ist die Vergabe an spezialisierte Werkvertragsunternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen fallweise als unproblematisch zu werten, aber auch hier nicht immer. Bei solchen Anbietern sind oft Betriebsräte vorhanden und es wird ein zumindest vergleichbares tarifliches Entgelt gezahlt. Daher müssen die Einsatzbereiche von Werkvertragsarbeit differenziert werden. Dazu werden sieben Kriterien der Arbeitsgestaltung unterschieden, für die jeweils die Arbeitsbedingungen der StAN und der oWAN verglichen werden. Das geht natürlich nur für Gewerke, welche von eigenen Leuten gemacht werden oder in Eigenleistung nach dem geltenden TV vorstellbar sind.

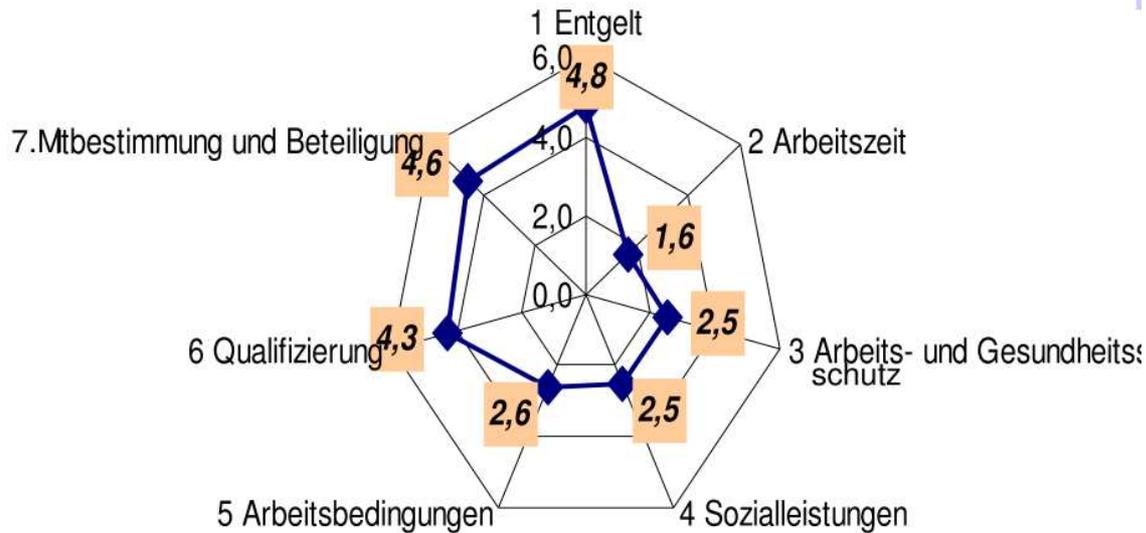


Abbildung 15: Bewertung der Arbeitsbedingungen am Beispiel oWAN Kommissionierung in der Getränkeindustrie (10 Betriebe)

In der Abbildung ist die Bewertung eines Gewerkes der Getränkeindustrie in einer Branchenkonferenz dargestellt. Anleitung und detailliertere Darstellung finden sich in Tool 5.

Aus den 17 betrachteten Fallbetrieben und den 10 untersuchten Branchen kann man die folgenden Aussagen und Erkenntnisse formulieren:

4.1 Entgelt

Die *Entgeltkonditionen* der onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen (oWAN) richten sich nach den tariflichen oder betrieblichen Konditionen des Werkvertragsunternehmens. Sie sind in praktisch allen betrachteten Bereichen deutlich ungünstiger als bei den Stammarbeitnehmer/innen des Auftraggebers. Das gilt überwiegend auch gegenüber vergleichbar eingesetzten Leiharbeitnehmer/innen. Bei Mitgliedschaft in einem Zeitarbeitsstarifverband bestünde Anspruch auf die dort geltenden tariflichen Konditionen, die oftmals besser sind als die im Werkvertragsunternehmen. Diese unterliegen häufig keinem Tarifvertrag. Ein Beispiel ist in der folgenden Abbildung für ein Unternehmen der Getränkeindustrie dargestellt.

oWAN-Gewerke und -Bezahlung
Fallstudie A: Getränkeindustrie

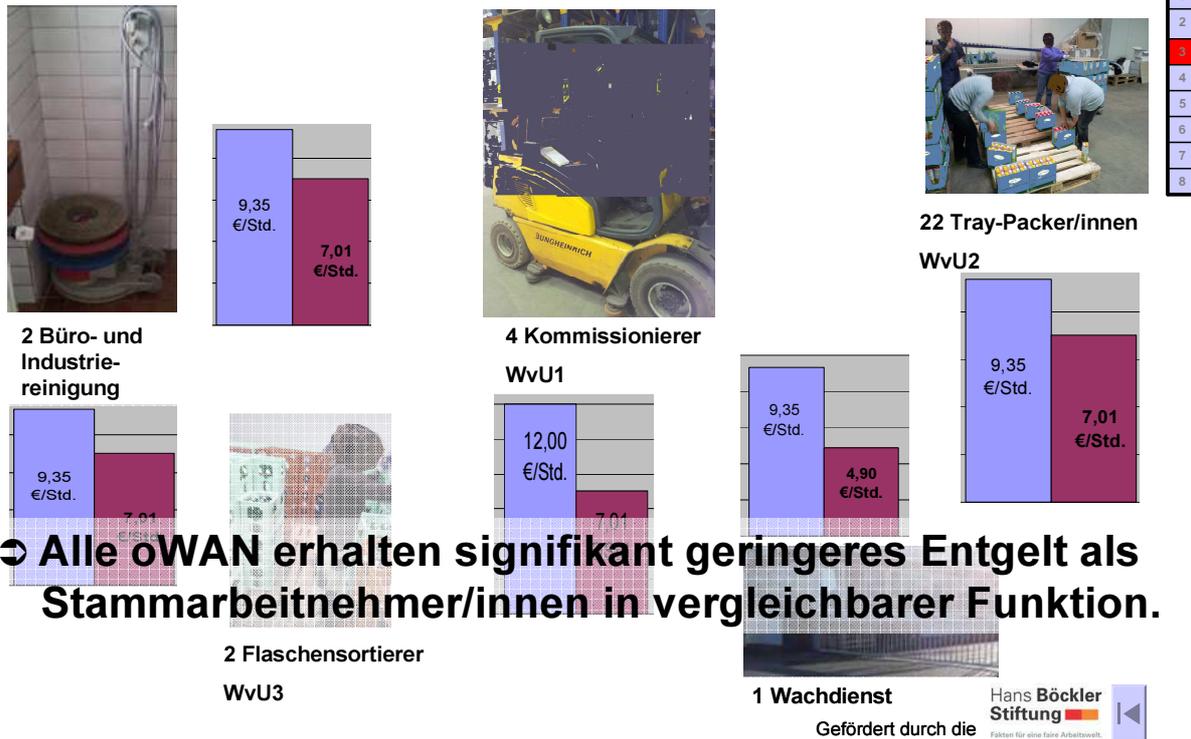


Abbildung 16: Entgeltvergleich am Beispiel Fallstudie A

Noch eklatanter fällt die Entgeltentwicklung am Beispiel eines Staplerfahrers in einem Getränkeunternehmen aus. Er wurde bis 2009 als StAN beschäftigt. Nachdem der Bereich auf dem Betriebsgelände an eine Fremdfirma vergeben wurde, wechselte er mangels beruflicher Alternativen in der Region zum Werkvertragsunternehmen. Weil das Gewerk jährlich neu ausgeschrieben wurde, wechselte er insgesamt dreimal, immer zu schlechteren Konditionen. Von anfangs 1.800 € monatlich brutto bei 38,5-Std. Woche blieben ihm 3 Jahre später noch 1.124,80 € bei 10-Stunden Tag.

- Arbeitsvertrag Historie:**
- bis 2009
 - 1.720 € (Brutto)/Monat
 - 30 Tage Urlaub
 - 05.01.2010 – 31.12.2010
 - Probezeit 6 Monate
 - Basislohn: 0,031 €/Eh
 - 25 Tage Urlaub
 - ab 1.1.2011
 - Basislohn: 0,019 €/Eh
 - 1.124 € (Brutto)/Monat
 - ab 01.10.2012
 - Soll 8 Std. pro Tag
 - Ist 10 Std. pro Tag

Abbildung 17: Entgeltentwicklung am Beispiel Fallstudie D

4.2 Arbeitszeit

Bei der Arbeitszeit gilt es, immer zwei Messlatten zu berücksichtigen. Die erste wird durch das Arbeitszeitgesetz als Schutz vor Überbelastung vorgegeben. Schon diese Latte reißen viele Werkvertragsunternehmen regelmäßig. Arbeitszeiten von täglich 12 Stunden zählten in vielen Gewerken insbesondere der Nahrungsmittelindustrie zum Standard. Die Eingangslisten in zwei Nahrungsmittelfabriken belegen, dass hier Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegen. In einem der Betriebe zählte der Betriebsrat des Einsatzbetriebes in 3 Monaten 320 Verstöße gegen die tägliche Höchstarbeitszeit. Dabei ist die Erfassung nicht einmal vollständig gewesen, beispielsweise fehlen die Ausgangszeiten einiger oWAN.

Tag	Name	Ansprechp.	Eingang	Ausgang	Dauer	Helm	Karte	B.-Anz.	Zurück
12.	Herr NN	Frau NN	06:10	18:24	12:14		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:10	18:24	12:14		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:10	18:24	12:14		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:10	18:24	12:14		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:10	18:24	12:14		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:21		---		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:21		---		***	1	
12.	Herr NN	Frau NN	06:47	15:07	8:20		***	1	✓
12.	Herr NN	Frau NN	06:47	15:07	8:20		***	1	✓
12.	Herr NN	Frau NN	06:47	15:07	8:20		***	1	✓
12.	Herr NN	Frau NN	06:59		---		***	1	

Abbildung 18: Dokumentation oWAN-Arbeitszeiten am Beispiel Fallstudie G

Die zweite Vergleichshürde betrifft den Vergleich der Arbeitszeiten der oWAN mit vergleichbaren StAN. Bei 3.000 oWAN wurde kein einziger gefunden, der eine günstigere Arbeitszeit hatte!

4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die *Zuständigkeit für den Arbeitsplatz* (Unfallverhütung, Raumklima), persönliche Schutzausrüstung, Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitsunterweisung etc. ist in vielen Fällen in der Praxis nicht geklärt – trotz der Ausführungen im Kapitel 3 über den § 8 ArbSchG: Das Arbeitsschutzgesetz verlangt in § 8, dass »die Arbeitgeber verpflichtet (sind), bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten«. Den Erfahrungen nach weisen die Führungen der Einsatzbetriebe die Verantwortung für arbeitsmedizinische Vorsorge, Sicherheitsunterweisung und persönliche Schutzuntersuchungen kategorisch von sich: „Da bin ich nicht zuständig, sondern das Werkvertragsunternehmen“. Eine Ausnahme bilden hier einige Branchen wie die Stahlindustrie und die Chemieindustrie. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist bei Werkverträgen fallweise deutlich höher als bei Stammarbeitnehmer/innen, sind jedoch sehr schwer zu ermitteln (siehe Kasten).

„Wenn es einen Unfall mit oWAN aus den Ländern Mittel-/Osteuropas im Schlachthof gibt, erfolgt in Deutschland nur die Notfallversorgung. Dann wird der oder die oWAN in ein Krankenhaus in ihrem oder seinem Herkunftsland verlegt.“
Bernd Maiweg, Hauptvorstand der NGG Hamburg

Ein betriebliches Beispiel (Stahlindustrie) ergibt ein deutlich höheres Unfallrisiko (Faktor 22!, 2008). Das erscheint angesichts der beobachteten Mängel im Arbeitsschutz bei oWAN auch plausibel. Hier ist nach Darstellung der zuständigen Betriebsratsmitglieder in einigen Branchen fast durchgehend festzustellen, dass qualitativ schlechtere persönliche Schutzausrüstung gestellt wird als in der Stammebelegschaft. Auf die Gestaltung der Umgebungsbedingungen wie Temperaturschwankungen, Zugluft und Beleuchtung wird deutlich weniger Wert

gelegt. In einem Getränkeunternehmen wurde nach Übergabe der Kommissionierhalle als erstes die Heizung abgeschaltet – „aus Gründen der Energieeinsparung“.

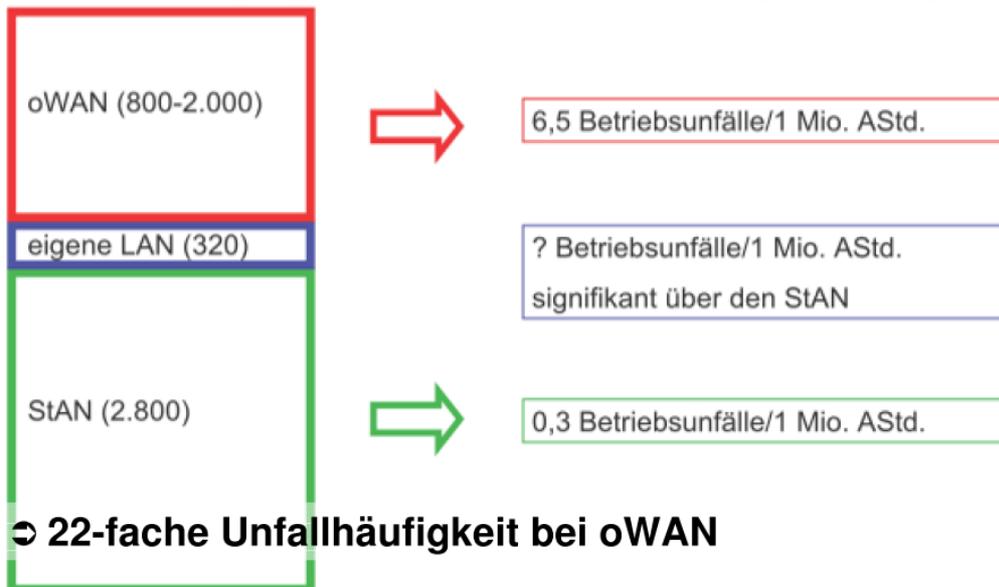


Abbildung 19: Betriebsunfälle am Beispiel Fallstudie O

Da Betriebsräte hier am wenigsten problematisch an Informationen kommen, sind die Verstöße gegen betriebliche Arbeitsschutzvorschriften manchmal dokumentiert. Ein Beispiel ist die Zusammenstellung eines Betriebsrates in einer Zuckerfabrik:

Fälle	
1	Ein Schlosser der Firma xy hat sich im Dezember 2012 eine ‚Hasenscharte‘ mit der Flex beigebracht. Er blutete stark und wurde vom Firmengelände gebracht. Informationen über Arbeitsunfälle der oWAN liegen beim BR nicht vor.
2	oWAN der Firma xy haben von einem Podest auf 7,5m Gasflaschen abgeseilt, ohne einen Posten auf Ebene 0m zu postieren. Dieses wurde durch den zufällig anwesenden Sicherheitsbeauftragten unterbrochen und angeordnet.
3	Es kommt häufig vor, dass oWAN ohne die vorgeschriebene PSA angetroffen werden, insbesondere Schutzbrillen, Handschuhe und Gehörschutz.
4	Bei Schweißarbeiten in der Produktionshalle kommt es häufig vor, dass oWAN der Firma xy keinen Sichtschutz aufbauen, um Flasheffekte anderer Mitarbeiter/innen zu verhindern.
5	oWAN von xy balancieren ohne Geländer über die Rohre in 7,50m Höhe.
6	Sobald außerhalb der Kampagne keine StAN mehr in der Halle sind, halten sich die oWAN an keine Arbeitsschutzregeln mehr.
7	Der Vorwärmer wurde von oWAN der Firma xy ohne Einrüstung nach Feierabend der StAN eingezogen. Die StAN dürfen das nicht.

Abbildung 20: Arbeitsschutzmängel am Beispiel Fallstudie G, Werk 2

4.4 Sozialleistungen

Neben dem Entgelt haben die Industriegewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten auch viele Entgeltnebenleistungen ausgehandelt, Zuschüsse zur betrieblichen Altersversor-

gung, Kantinenleistungen, Fahrtkosten etc. Obgleich die oWAN aber wie gesehen über wesentlich geringere Einkommen verfügen,

- zahlen sie in der Kantine in der Regel den höheren Gästepreis
- tragen sie oft die zusätzlichen Fahrtkosten wegen der wechselnden Einsatzorte selbst
- sind die Zuschüsse zur BAV in allen untersuchten Fällen geringer als bei vergleichbaren StAN

Hier gehen soziale Errungenschaften der letzten Jahrzehnte mit einem Federstrich (unter den Werkvertrag ...) verloren.

4.5 Arbeitsbedingungen

Die *Arbeitsbedingungen* prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind nach der Definition des DGB-Index Gute Arbeit meist deutlich schlechter als die der Stammbeslegschaften. Besonders deutlich sind die Unterschiede in den Bereichen Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen. Diese Kluft setzt sich fort in den Bereichen Arbeitszeit, Gestaltungsmöglichkeiten bis hin zu Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

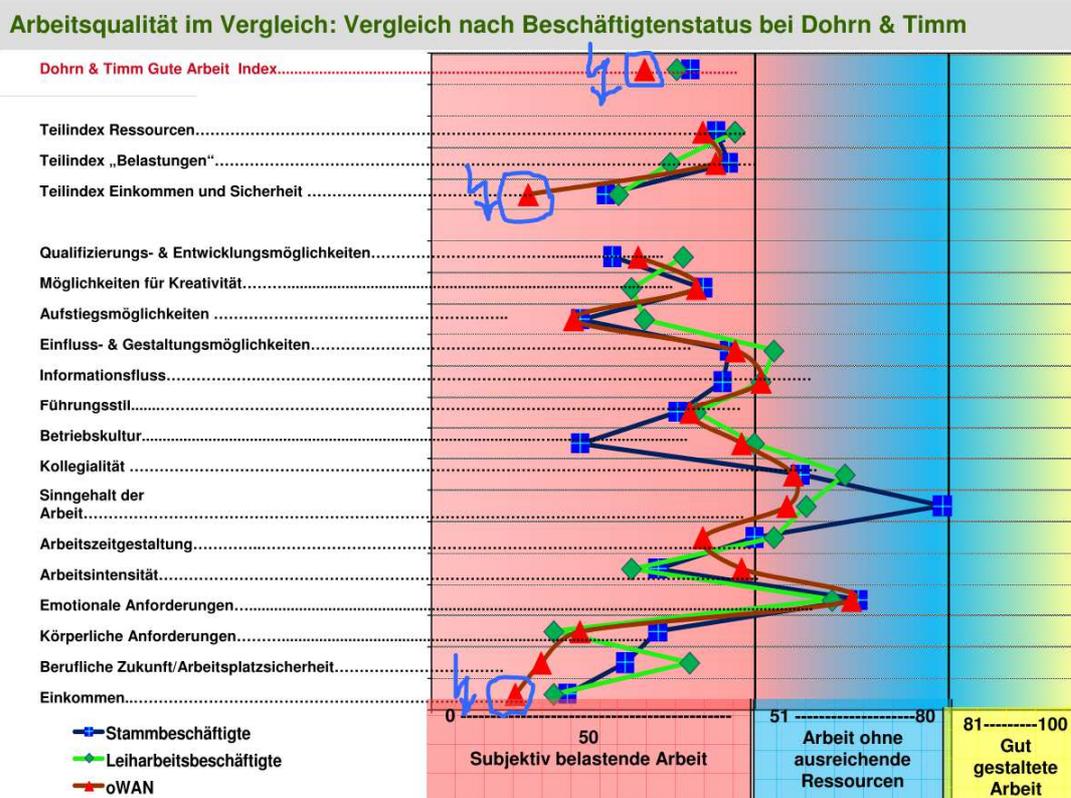


Abbildung 21: Arbeitsbedingungen StAN – oWAN im Vergleich (Gute-Arbeit-Index), Fallstudie A, Quelle: inifes 2010

Es ist selten möglich, die oWAN und die StAN parallel zu befragen, sondern nur bei entsprechendem Einsatz des Betriebsrates machbar. Dies wird durch die Ergebnisse einer Mitarbeiter/innen-Befragung des DGB-Index ‚Gute-Arbeit‘ in einem Getränkeunternehmen erhärtet. Danach haben die Stammarbeitnehmer/innen 40 von 100 möglichen Punkten (also auch schlecht!), die Leiharbeitskräfte 38/100 Punkte und die Werkvertragsarbeitnehmer/innen lediglich 32/100 Punkte. Die Übertragbarkeit dieser Rangfolge auf andere Betriebe der Ge-

tränkeindustrie wurde von den jeweils zuständigen Betriebsratsmitgliedern im Betriebsrätenetzwerk Getränkeindustrie der NGG bejaht (elf Betriebe). Es gibt jedoch auch noch problematischere Beispiele:



Abbildung 22: Arbeitsplätze oWAN, Fallstudie A

So wurden bei der Fremdvergabe der Kommissioniertätigkeiten an ein Werkvertragsunternehmen ohne alle Branchen-Kompetenzen alle arbeitswissenschaftlichen Gestaltungserkenntnisse ‚vergessen‘ – hier handelt es sich um eine weit verbreitete ‚Arbeitsgestaltungs-Demenz‘. Die Beschäftigten arbeiten in einer gebückten Haltung mit Torsionsbewegung, müssen eine Transportkatze ohne Elektroantrieb benutzen und, da es keine Heizung in der Halle gibt, im Winter bei 1 Grad Celsius.

Das gleiche gilt für die Büroarbeitsplätze. Hier entstehen in vielen Industriebetrieben am Rande ganze Containersiedlungen, in denen tatsächlich Bildschirmarbeitsplätze eingerichtet sind: Vor dem einzigen Minifenster, auf einem Stapel Telefonbücher für den Disponenten der oWAN-Schlosser.

Bürohaus Stammkräfte

„Bürohaus“ Werkvertrags- Arbeitnehmer/innen



Abbildung 23: Arbeitsplätze StAN – oWAN im Vergleich, Fallstudie G

Links nebenan hat der Betriebsrat mit einem arbeitsschutzvorbildlichen Arbeitgeber die Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung weitgehend umgesetzt. Die Beschäftigten erhalten nach entsprechenden Ergebnissen der regelmäßigen Vorsorgeuntersuchung nach G37 einen kostendeckenden Zuschuss zur Bildschirmarbeitsbrille. Zwischen den beiden Bildern in einem Betrieb liegen keine 100 Meter, auch wenn die Containersiedlung eher an Afrika erinnert.

4.6 Qualifizierung

Qualifizierung zählt zu den wichtigsten Gesundheitsressourcen der Arbeitnehmer/innen. Sie soll dazu befähigen, die Berufstätigkeit langfristig – neuerdings bis zum Alter von 67 Jahren – ohne dauerhafte Überforderung durchführen zu können. oWAN benötigen oft mehr Fortbildung, weil sie wechselnden Einsatzbedingungen ausgesetzt werden.

Während es aber in fast allen untersuchten Einsatzbetrieben Qualifizierungsplanungen und –möglichkeiten gab, konnte das für die oWAN entweder nicht festgestellt werden oder dies spielte über die reine Einweisung am Arbeitsplatz hinaus keine Rolle.

4.7 Mitbestimmung und Beteiligung

Die Rechte der Werkvertragsarbeitnehmer/innen werden oft nicht von einem eigenen Betriebsrat geschützt. Und der Betriebsrat im Einsatzbetrieb hat wenig Vertretungsrechte nach BetrVG für die Werkvertragsarbeitnehmer und kann sich normalerweise nicht wirksam um sie kümmern. Das hat zur Folge, dass die oWAN häufig ihre ohnehin geringeren Rechte und Schutz nicht einfordern können. Einige Beispiele finden sich in der folgenden Abbildung.

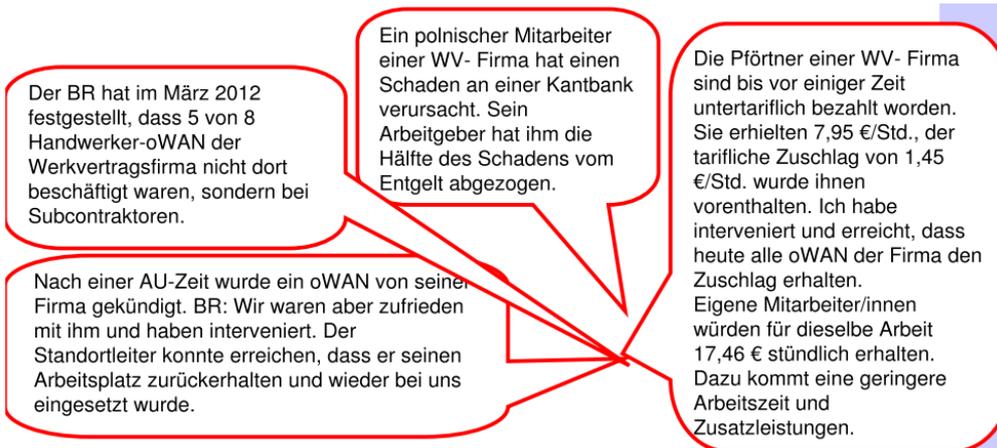


Abbildung 24: Umgang der Werkvertragsunternehmen mit den oWAN, Auszug aus den Interviews Fallstudie G

Das Betriebsverfassungsgesetz ist nicht für die neuen Belegschaftsstrukturen gedacht. Ein paradoxes Beispiel stellt die Vertretungsstruktur in einem Automobilunternehmen dar. Hier haben zwei Autokonzerne eine Werkvertragsfirma mit der Achsenmontage beauftragt. Diese beschäftigt wiederum 400 LAN, Das Zeitarbeitsunternehmen ZAU hat zwar einen Betriebsrat, beschäftigt aber bei 434 Arbeitnehmer/innen selbst nur 34. Die Betriebsratsmitglieder werden also aus 34 Personen ausgewählt, die durchgehend Führungsfunktionen haben. Auch im Zeitarbeitsunternehmen gibt es einen Betriebsrat, aber seine Position ist am Arbeitsplatz schwach, denn dort ist der ‚Führungskräftebetriebsrat‘ des Werkvertragsunternehmens zuständig. Besonders deutlich wird es bei der Entscheidung dieses Betriebsrates, die nach der Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erforderliche Zustimmung zur dauerhaften Beschäftigung der LAN zu erteilen.

oWAN Beziehungen Auftraggeber – Werkvertragsunternehmen – Zeitarbeitsunternehmen

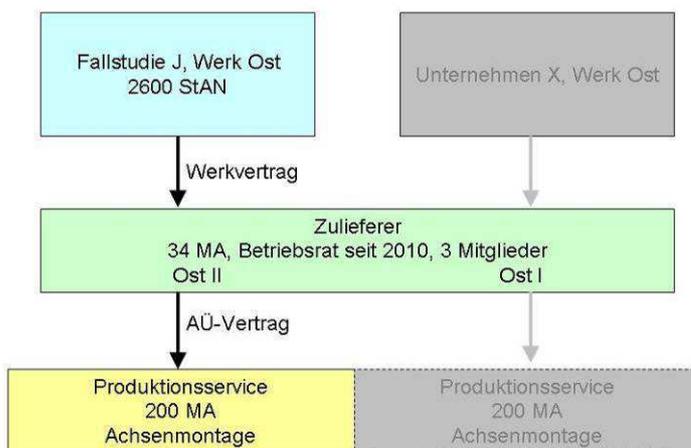


Abbildung 25: BR-Vertretungsstruktur mit LAN und oWAN, Fallstudie F

5. Möglichkeiten der Vorgehensweise für den Betriebsrat

Wenn sich ein Betriebsrat mit onsite-Werkvertragsarbeit in seinem Betrieb konfrontiert sieht, bedarf es einer systematischen Vorgehensweise. Der Leitfaden schlägt zehn Handlungsschritte vor, mit Hilfe derer der Betriebsrat sich des Themas annehmen kann. Die Schritte sind zwar chronologisch angelegt und werden im Folgenden auch dergestalt erläutert. Allerdings können von Fall zu Fall bestimmte Schritte nur bedingt bzw. später oder früher notwendig sein. Sie dienen mithin lediglich als Hilfestellung und können erweitert werden. Der Betriebsrat soll dadurch in die Lage versetzt werden, selbst zu entscheiden, mit welchem Schritt er beginnt. Für jeden Schritt wurden Tools/Instrumente entwickelt, die den Betriebsrat bei der Vorbereitung und Durchführung des Schrittes unterstützen sollen. Im Folgenden werden die Tools kurz erläutert, nähere Informationen finden sich in Kapitel 9.

Schritt 1

Um eine betriebsspezifische Handlungsweise vorbereiten zu können, muss sich der Betriebsrat zunächst einen Überblick über die Situation in seinem Betrieb verschaffen. Um alle notwendigen Informationen wie etwa eine Liste der Gewerke, die Kostenstellenrechnung, eine Make-or-Buy-Berechnung, die Werkvertragstexte etc. zu erhalten, bietet es sich an, zunächst ein Informationsbegehren an die Geschäftsführung zu richten (eine Vorlage für ein solches Schreiben sowie eine Liste mit anzufordernden Dokumenten beinhaltet Tool 1-2 „Infobedarf“). Weitere wichtige Hintergrundinformationen zum Thema onsite-Werkvertragsarbeit befinden sich im Sensibilisierungstool (Tool 1-1), das als übergreifende Orientierung dient.

Schritte 2 und 3

Parallel dazu bzw. aufbauend auf diesen Informationen empfiehlt es sich, die vergebenen oder zu vergebenden Gewerke aus Betriebsratsicht zu beurteilen. Mithilfe von Tool 2 und Tool 4-2 kann der Betriebsrat die einzelnen Gewerke in 10 Prüfschritten hinsichtlich der Aspekte „Machbarkeit“, „Wirtschaftlichkeit“, „Arbeitsschutz“ bewerten. Auf der Grundlage der Bewertung der Kriterien kann der Betriebsrat für jedes Gewerk seine Handlungsoptionen beurteilen. Sprich: Wenn eine Vergabe des Gewerkes *unbedenklich* ist, etwa weil die oWAN gute Arbeitsbedingungen haben und keine Stammarbeitsplätze gefährdet sind, dann besteht in diesem Falle kein Handlungsbedarf.

Schritt 3

Stellt sich die Vergabe des Gewerkes nach der Beurteilung jedoch als *teilweise problematisch* heraus, dann ergibt sich Handlungsbedarf. Dieser kann verschiedene, sich nicht ausschließende Zielrichtungen annehmen: Wenn vor allem das Werkvertragsunternehmen als problematisch wahrgenommen wird, dann geht es darum, ein neues Unternehmen mit dem Gewerk zu beauftragen. Außerdem ist die Gestaltung des oWAN-Einsatzes, sprich: die Betreuung der oWAN ein Handlungsbedarf. Auch die Übernahme der oWAN sollte als Option berücksichtigt werden, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig und grundsätzlich zu verbessern.

Stellt sich die Vergabe des Gewerkes als *äußerst problematisch* dar, etwa weil hier Sozialdumping betrieben wird, eigene Mitarbeiter die Arbeiten übernehmen wollten/könnten oder Schlüsselkompetenzen betroffen sind, dann sollte auf eine Alternative zur Vergabe des Gewerkes hingewirkt werden.

Bei der Beurteilung der Gewerke ist nicht zuletzt eine Wirtschaftlichkeitsrechnung wichtig, die mittels Tool 4 vorgenommen werden kann. Diese Rechnung ist zentral, insofern oWA in vielen Fällen nicht wirtschaftlicher als die Eigenleistung mit StAN ist. Hier wird langfristig die Wirtschaftlichkeit und damit die Beschäftigung im Betrieb

bzw. am Standort gefährdet. Demgegenüber sind in vielen Fällen zwar die Kosten geringer als bei Eigenleistung. Wenn man aber die wirtschaftlichen Risiken – insbesondere für den zukünftigen Umsatz berücksichtigt – ist die Eigenleistung doch wieder wirtschaftlicher. Um das beurteilen zu können und eine Argumentationsgrundlage gegenüber der Geschäftsführung zu haben, ist eine Wirtschaftlichkeitsrechnung mit Hilfe dieses Instrumentes notwendig.

Zur Überprüfung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beim oWAN-Einsatz und zur Beurteilung der Frage, inwieweit der Betriebsrat in diesem Feld beteiligt wird, steht Tool 6 zur Verfügung. Das Arbeitsschutzgesetz fordert im § 8 die Zusammenarbeit der Arbeitgeber im Einsatz- und Werkvertragsbetrieb. Dieses ist aber in der Praxis nicht immer gegeben. Häufig wird der Arbeitsschutz für die oWAN im Einsatzbetrieb nur eingeschränkt betrieben. Die Rechte der Betriebsräte im Einsatzbetrieb werden in vielen Fällen missachtet. Um hier Abhilfe zu schaffen, kann der Baustein zum Arbeitsschutz im Werkvertrag (Tool 6-2) verwendet werden.

Schritt 4

Um dem Betriebsrat eine Einschätzung der (geplanten) Werkverträge im Hinblick auf die Frage, ob es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt, zu ermöglichen, steht Tool 3 zur Verfügung. Hier wird zunächst anhand einiger Fragen geprüft, ob es sich um einen echten oder einen Scheinwerkvertrag handelt. Falls der Verdacht besteht, es handelt sich hier um einen Scheinwerkvertrag, gibt das Instrument eine Checkliste zur Beweissicherung an die Hand, mit deren Hilfe Ereignisse, die dies belegen, dokumentiert werden können.

Schritt 5

Unabhängig von den genannten Instrumenten bzw. aufbauend auf diesen kann der so genannte oWAN-Arbeitsbewertungsmonitor (Tool 5) angewendet werden. Er dient 1. der Herausbildung eines Verständnisses hinsichtlich des Umgangs mit der Thematik oWAN im Betrieb, 2. der Analyse der Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Arbeitnehmern unter Werkvertrag und möglicher Unterschiede, 3. der Erörterung, an welchem Punkt der Betriebsrat aktiv werden kann, 4. der Erörterung von Forderungen/Lösungsvorschlägen des Betriebsrats und 5. als Leitfaden zur Gesprächsführung mit den Arbeitnehmern mit Werkvertrag.

Tool 8 sollte vor einer Fremdvergabe genutzt werden, kann aber auch verwendet werden, wenn das Gewerk bereits vergeben ist und der Betriebsrat nach Alternativen zum aktuellen Werkvertragsunternehmen sucht, weil er zu dem Schluss gekommen ist, das Unternehmen erfüllt bestimmte Sozialstandards nicht. Das Instrument erlaubt dabei eine Bewertung der Werkvertragsunternehmen und hilft bei der Eingrenzung potentieller Werkvertragsunternehmen, d.h. der Ermittlung eines seriösen und für die Ansprüche des Unternehmens möglichst passenden Unternehmens. Die Anwendung der „Checkliste zur Auswahl von Werkvertragsunternehmen“ liefert eine wichtige Hilfestellung bei der Eingrenzung, sie begründet aber keinesfalls die endgültige Entscheidung für ein bestimmtes WVU. Die mittels der Checkliste gesammelten Informationen zum WVU stellen eine gute Grundlage für die zielgerichtete Kommunikation zwischen Entleih- und dem potenziellen WVU dar.

Schritt 6

In Kombination mit Tool 5 hilft Tool 8 dabei, einen Sozialstandard zu entwerfen und Werkvertragsunternehmen zu bewerten.

Darauf aufbauend kann der Betriebsrat Arbeitsschutzanforderungen entwerfen, die er mittels Tool 6 eruieren kann.

Schritt 7

Danach empfiehlt es sich, Kontakt zum Branchen-Betriebsrat aufzunehmen. Denn es hat sich herausgestellt, dass onsite-Werkvertragsarbeit in der Regel ein Branchen-Problem darstellt und nicht so sehr ein regionales. Deshalb kann das Problem am

Schritt 8

besten mit Hilfe eines Branchen-Ansatzes angegangen und etwa über Branchenkonferenzen oder regionale Betriebsrats-Treffen näher eruiert werden.

Parallel dazu ist es natürlich notwendig, die Belegschaft zu aktivieren und die oWAN anzusprechen, um die Beschäftigten selbst in den Prozess mit einzubeziehen und den oWAN zu signalisieren, dass ihre Situation für den Betriebsrat von Belang und Interesse ist. Dem dienen das zu Beginn bereits beschriebene Sensibilisierungstool sowie das so genannte oWAN-Ansprache-Tool (Tool 7), das die Form eines Interviews hat. Mit Hilfe des Interviews soll der Betriebsrat mehr über den oWAN selbst und seine konkreten Arbeitsbedingungen erfahren, um darauf aufbauend den Handlungsbedarf beurteilen zu können.

Schritt 9

In einem weiteren Schritt sollte der Betriebsrat alternative Personalkonzepte erarbeiten. Dabei unterstützt ihn Tool 9. Mit dem Werkzeug wird eine Kalkulation unterschiedlicher Personalstrategien für (stark) schwankenden Personalbedarf ermöglicht. Das Werkzeug ist so angelegt, dass zunächst die Maßnahmen der internen Flexibilisierung ausgeschöpft werden sollten, bevor auf Leiharbeit als Maßnahme der externen Flexibilisierung zurückgegriffen wird. Es lassen sich unterschiedliche Flexibilisierungsmaßnahmen in verschiedenen Ausprägungen - vom Stundenkonto über Teilzeit bis zur Leiharbeit – in mehreren Strategien miteinander vergleichen, um so die passende Strategie für den Einzelfall auszuwählen.

Schritt 10

Mit Hilfe der beschriebenen Handlungsmöglichkeiten lassen sich viele Erfolge erzielen – auch ohne eine Betriebsvereinbarung, die hier jedoch auch als möglicher Handlungsschritt vorgeschlagen wird. Zwar ist es schwierig, Betriebsvereinbarungen durchzusetzen. Dennoch kann eine Betriebsvereinbarung sinnvoll sein. Bei deren Formulierung hilft Tool 10.

Der Leitfaden schlägt diese 10 möglichen Handlungsschritte vor, die – je nach Situation – allerdings nicht alle oder konsequent chronologisch gegangen werden müssen. Hier ist der Betriebsrat der Experte, der die Situation am besten beurteilen kann. Für den Fall etwa, dass eine Vergabe von Gewerke erst ansteht, also noch keine oWAN im Betrieb sind, ist eine andere Herangehensweise notwendig, als wenn die Gewerke bereits vergeben sind. Für den ersten Fall müssen zwar zunächst auch die Schritte 1 – 3 gegangen werden, allerdings kann es dann noch nicht um Schritt 4 gehen, sondern zunächst einmal müssen potenzielle Werkvertragsunternehmen bewertet und ein Sozialstandard entworfen werden, sprich: Schritt 5 steht an. So kann der Betriebsrat situationsspezifisch entscheiden, welche Herangehensweise er wählt.

Im Folgenden werden zunächst die ersten drei Schritte, vor allem das Tool 2 näher erläutert, da dies in der Regel den Beginn der Vorgehensweise darstellt. Darauf aufbauend werden in Kapitel 5.2 die 10 Schritte beschrieben und Auszüge aus den Instrumenten bildlich dargestellt, um eine Vorstellung von der Anwendung der Tools zu vermitteln.

5.1 Beurteilung der oWAN-Gewerke: 10 Kriterien

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei oWAN sind, wie gesehen, beschränkt. Das hält viele Gremien davon ab, sich überhaupt die Frage zu stellen, was

sie denn bezüglich der fremd vergebenen Gewerke erreichen wollen – ob beispielsweise die Vormontage wieder mit eigenen StAN gemacht werden sollte oder ‚nur‘ der Arbeitsschutz für alle AN in der Werkhalle sichergestellt werden soll. Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, gewerkeweise vorzugehen und die 5 Optionen der folgenden Abbildung zu überdenken. Sie sind durchaus ergänzend zu verstehen und schließen sich oft nicht gegenseitig aus.

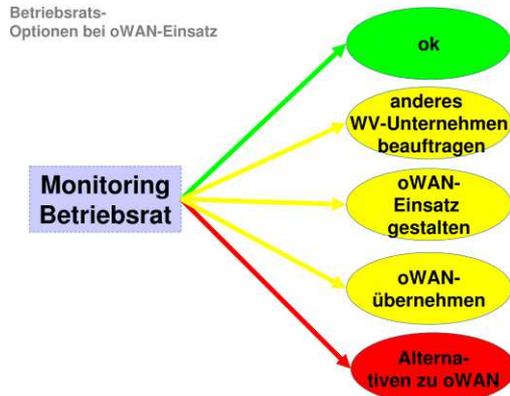


Abbildung 26: Positions-Optionen für den Betriebsrat bei oWAN-Einsatz

- In einigen Fällen kann es durchaus Sinn machen, der Fremdvergabe zuzustimmen. Das gilt immer dann, wenn teure spezielle Betriebsmittel erforderlich sind und wenn die Tätigkeit sehr ungleichmäßig verrichtet werden muss. Bedingung ist aber, dass durch die Fremdvergabe die Fähigkeit des eigenen Betriebes zur sicheren Lieferung und innovativen Produktentwicklung nicht geschmälert wird.
- Selbst dann kann es eine Option sein, die Arbeitgeber der oWAN zu bewerten (Tool □ T08). Bei fortgesetzten Verstößen gegen unterstellte oder sogar vereinbarte Sozialstandards (Tool □ T05) kann der Betriebsrat betreiben, den Dienstleister zu wechseln.
- Liegen Mängel beim Arbeitsschutz (Tool □ T06) oder bei den Arbeitsbedingungen – sowohl bei den StAN als auch bei den LAN - vor (Tool □ T05), ist die Einmischung in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen Option für den Betriebsrat. Werden die oWAN nicht von einem eigenen Betriebsrat und Gewerkschaft vertreten, gehört dazu auch, ihre Vertretungsstrukturen zu stärken.
- Stellt der Betriebsrat fest, dass entweder Scheinwerkverträge praktiziert werden (Tool □ T03) oder Personalmangel zu befürchten ist, ist die Forderung plausibel, den konkreten oWAN einen Stammarbeitsplatz anzubieten.
- Ist das Gewerk entweder nicht wirtschaftlich (Tool □ T04) oder nicht werkvertragsfähig (Tool □ T03), beruht lediglich auf der Idee des Tarifbruchs (Tool □ T05) oder werden die Aufgaben für einzugliedernde StAN (BEM, insbesondere nach § 84.2 SGB IX) benötigt, wird die Position darauf hinauslaufen, das Gewerk zu behalten oder zurückzuholen.

Um zu beurteilen, welche dieser Optionen die angemessene ist, prüft der Betriebsrat nacheinander bis zu 10 Kriterien für jedes Gewerk:

5.1.1 Bereitschaft

Hier beurteilt der Betriebsrat, ob die vorhandenen StAN bereit sind, die fremdvergebenen Aufgaben selbst zu übernehmen. Das ist keineswegs selbsterklärend, häufig handelt es sich um unangenehme und belastende, damit unbeliebte Tätigkeiten. Oft befürchten die StAN darüber hinaus und nicht zu Unrecht, dass sie nicht dieselben Planzeiten wie die oWAN zur Verfügung gestellt bekommen. Selbstverständlich soll die Stellenzahl inkl. der oWAN in der Regel nicht verringert werden.

Eine Alternative ist natürlich die Einstellung zusätzlicher StAN speziell für diese Aufgabe. Hier beurteilt der Betriebsrat, ob sich diese im regionalen Arbeitsmarkt finden lassen bzw. die oWAN bereit wären, eine Stammstelle zu übernehmen.

5.1.2 Verfügbarkeit von Betriebsmitteln und Planungskapazität

Um ein weiteres wirtschaftliches Argument kommt der Betriebsrat nicht herum. Er muss beurteilen, ob für die Eigenleistung Investitionen erforderlich sind, welche die Möglichkeiten des eigenen Betriebes übersteigen. Das kann auch die Ersatzbeschaffung beispielsweise einer Kesselanlage zur Energieversorgung sein. Hier tun sich Spezialfirmen manchmal leichter, weil sie einen höheren Nutzungsgrad der Anlage erreichen, beispielsweise mobilen Kränen. Auch die Beurteilung, welche Planungskapazitäten verfügbar bzw. verkraftbar sind, wird gelegentlich vonseiten des Managements verlangt. Oft ist es natürlich aber andersherum: Die Koordination der oWAN erfordert mehr teure Dispositionskapazität als die Eigenleistung.

5.1.3 Scheinwerkverträge □ Tool T03

Hier ist eine doppelte Prüfung erforderlich: Vordergründig kann geprüft werden, ob bei der bisherigen Praxis eine eingegliederte Tätigkeit und damit Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Einen ersten Hinweis kann die Formulierung des Auftrags im Werkvertrag geben; entscheidend ist aber die Praxis (siehe Abschnitt 3 und Tool □ T03). Verlangt der BR hier Abhilfe, wird aber erfahrungsgemäß zunächst versucht, die Abgrenzung durch organisatorische Maßnahmen zu ‚verbessern‘. Da dies zu Schnittstellenproblemen und Zusatzaufwand führt, verbessert es gelegentlich die Chancen, das Gewerk irgendwann wieder in Eigenleistung zu erbringen.

"Ich behaupte, dass 80 Prozent der Werkverträge in unserer Branche keine Werkverträge sind, sondern auf Dauer angelegte, versteckte Leiharbeit. Die Werkvertragler kommen seit Jahren täglich in die Standorte, benutzen dort selbstverständlich Bohrmaschinen, Gabelstapler oder Leitern des Werks, führen Anweisungen des Meisters aus und kümmern sich auch schon mal stundenweise um Azubis, wenn das Stammpersonal verhindert ist - natürlich inoffiziell."

GBR-Vorsitzender über die alltägliche Praxis in der Zuckerindustrie

Es reicht also meistens keineswegs aus, dem Arbeitgeber Scheinwerkverträge nachzuweisen, denn der Gesetzgeber lässt faktisch das Nachkarten zu. Der Anspruch auf Einstellung eines oWAN als StAN bei Nachweis eingegliedelter Arbeit wird dadurch umgangen, dass faktisch alle WvU inzwischen eine Arbeitnehmerüberlassung erwirkt haben.

Es ist also betriebsratsseitig eine zweite Prüfung erforderlich: Ist das Gewerk überhaupt werkvertragsfähig? In einigen Fällen hat das schon zur Übernahme von oWAN in ein Stamarbeitsverhältnis geführt.

5.1.4 Schlüsselkompetenzen □ Tool T04-2

Wirtschaftlich ist es gefährlich, Gewerke an Fremdfirmen zu vergeben, welche für den zukünftigen Umsatz unerlässlich sind, auch wenn Eigenleistung teurer ist. Das kann die Mischerei eines Porzellanherstellers sein, der besondere Rezepturen hat oder die Mechanische Fertigung eines Maschinenbauers, die für die Entwicklung leistungsfähigerer Aggregate unabdingbar ist.

5.1.5 Kosten □ Tool T04-1

In den meisten Fällen wird ja gerade kurzfristiges Kostendenken von den Betriebsräten kritisiert: Und doch wird häufig in den Controllingabteilungen ungenau berechnet, die Fehler können durch Betriebsräte aufgedeckt werden, beispielsweise:

- Regelmäßig werden die Eigenkosten über die Kostenstellenrechnung ermittelt. Da kostet dann eine Handwerkerstunde durchaus 50 € und mehr, da einerseits alle Betriebsmittelkosten, Strom, Hallenkosten etc. auf eine Handwerkerstunde verrechnet werden, andererseits sogar andere Kostenstellen wie Instandhaltung, Einkauf und Geschäftsführung als ‚Sekundärkosten‘ verrechnet. Es wird gelegentlich angenommen, dass bei Auswärtsvergabe die Kosten der gesamten Kostenstelle verschwinden, das ist aber unwahrscheinlich: Wahrscheinlich wird der Einkauf eher größer und die Instandhaltung hat mehr zu tun, die Kosten bleiben („Remanenzkosten“).
- Die Einarbeitungs- und Unterstützungsleistungen der verbleibenden Stammbeschaft wird nicht oder unzureichend berücksichtigt. So wurden die Kosten des ‚Werkvertragsbetreuers‘ in seiner Kostenstelle den eigenen verbleibenden Handwerkern aufgebürdet, obwohl sie ausschließlich für die oWAN-Koordination eingesetzt wurden. Manchmal haben die StAN durch den oWAN-Einsatz höheren Nacharbeitaufwand.
- Beigestellte Leistungen wie Strom, Stapler-, Kran- und Materialnutzung durch die oWAN werden weiter der Eigenleistung aufgesattelt und macht sie teurer.
- Arbeitsschutzkosten durch erhöhten Aufwand für Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsunterweisungen, auftraggeberseitig gestellte persönliche Schutzausrüstung, Vorsorgeuntersuchungen etc. werden nicht den oWAN-Kosten zugeschlagen.
- Es wird angenommen, dass die Leistung auch in Ausnahme- und Sondersituationen der der StAN entspricht. Es sind aber Fälle dokumentiert, wo für zehn StAN durchschnittlich 13 oWAN eingesetzt wurden.

5.1.6 Nutzen/Risiko □ Tool T04-2

Selbst bei vergleichbaren oder niedrigeren Kosten bei der Fremdvergabe ist es denkbar, dass die Fremdvergabe aus wirtschaftlichen Gründen unterbleibt. Wenn Liefertermine, auch Eiltermine in Gefahr geraten oder die Qualität nicht gewährleistet ist, kann das auch Auswirkungen auf den Umsatz haben. Ein Betriebsrat in einer Unterhaltungselektronik-Fabrik hat die Auslagerung verhindert, indem er vorgerechnet

hat, dass ein Produktionsausfall von einer $\frac{3}{4}$ Stunde jährlich die gesamte geplante Einsparung auffrisst („Sensitivitätsrechnung“). Im Tool T02 werden die Auswirkungen der Fremdvergabe auf die folgenden 8 Bereiche geprüft:

1.	Marketing & Produktentwicklung
2.	Angebotserstellung
3.	Auftragsabwicklung
4.	Wissensmanagement
5.0	Innovation, KVP
6.	Beschäftigungsfähigkeit, Personalentwicklung
7.	Beschäftigungsfähigkeit
8.	Image

5.1.7 Eigen-Potenziale

Der BR kann auch prüfen, ob realistische Einsparungspotenziale durch Fremdvergabe nicht getoppt werden können durch eigene Rationalisierung der Abläufe. Das ist natürlich ein zweiseitiges Schwert. Allerdings gibt es auch Fälle, in denen der Betriebsrat Erfolge durch diese Strategie erreicht hat:

- In einem Getränkeunternehmen konnte die Flaschensortierung wieder in Eigenregie übernommen werden, nachdem auf Druck des GBR eine Investition in eine Flaschensortieranlage getätigt wurde
- Bei einem Automobilzulieferer wurde die Fremdvergabe des Versands unter anderem dadurch vermieden, dass die Aufgaben der Logistik-StAN in den innerbetrieblichen Transport erweitert wurden. Insgesamt konnten 9 von ehemals 12 tariflichen Arbeitsplätzen gegen einen etwa halb so hohen Logistik-Tarif verteidigt werden.
- In einer Zuckerfabrik konnte die Fremdvergabe der Industriereinigung infrage gestellt werden, indem die Maschinenführer einem Sofortreinigungsverfahren zustimmen, welches den Reinigungsaufwand insgesamt deutlich absenkt.

Grundsätzlich ist es natürlich so, dass betriebliche Bereiche in Ausgliederungsdruck geraten, welche keiner Produktivitätsentwicklung über lange Zeiträume unterliegen – wie gesagt: Das Kriterium ist zweiseitig und erfordert eine gute wirtschaftliche Urteilsfähigkeit des BR. Sonst muss er befürchten, dass der Arbeitgeber ihm nur die Peitsche der Auslagerung vorhält, um ihn zu Zugeständnissen bei der Produktivitätssteigerung zu bewegen.

5.1.8 Sozialstandards □ Tool T05

Wenn die Überprüfung der Wirtschaftlichkeit zu keiner stichhaltigen Argumentation führt, weil schlicht weniger Entgelt für die gleiche Arbeit gezahlt werden soll, muss sich der BR entscheiden: Entweder der Verzicht auf die Fremdvergabe gefährdet alle oder doch viele Stammarbeitsplätze; das ist bei kippenden oder schon prekären Branchen nicht ausgeschlossen. Dann wird er überlegen, ob es betrieblich das kleinere Übel ist und sich darauf konzentrieren, einen hohen Sozialstandard zu sichern, für beide: StAN und oWAN. Allerdings senkt er damit das Branchenniveau noch weiter ab und macht es den anderen Betriebsräten der Branche noch schwerer, das Gewerk in ihrem Betrieb zu halten.

Aber in den meisten beobachteten Fällen ist es doch so, dass sich der Betrieb es leisten könnte, weiter tarifliches Entgeltniveau zu zahlen. Hier wird nur eine gesetzliche Möglichkeit genutzt, umzuverteilen. In solchen Fällen kann mit wirtschaftlicher Argumentation oft nicht mehr gearbeitet werden. Hier stellt sich die Frage, ob die Belegschaft sich das gefallen lassen will und ob nicht die Öffentlichkeit über die betriebliche Strategie Bescheid wissen sollte (, was auch wieder Arbeitsplätze kosten könnte). In jedem Fall liegt hier eine Verantwortung beim Betriebsrat, die über den Betrieb hinausgeht: Ein Misserfolg bei der Verteidigung solcher Gewerke kann auch die Branche schlagen, dass der Branchentarif für alle Betriebe in Gefahr gerät.

5.1.9 Arbeitsschutz □ Tool T06

Der BR wird hier die in Abschnitt 3 dargestellten Arbeitsschutzthemen vergleichen:

1	Sicherheitsunterweisung
2	Gefährdungsbeurteilung
3	Vorsorgeuntersuchungen
4	Gefährdungsbeurteilung
5	PSA – Persönliche Schutz-Ausrüstung
6	Sozialräume
7	BEM – Betriebliche Eingliederung
8	Sifa-/Betriebsarzt-Kapazität
9	Arbeitsordnung, Berufskleidung
10	Überwachung Arbeitszeitgesetz

Wenn hier das Arbeitsschutzniveau der oWAN dem der StAN hinterherhinkt, führt das nicht nur zu einem schlechteren Schutz der oWAN, sondern auch noch zu einer Kostenbenachteiligung der Eigenleistung.

Ein für den BR schwer beurteilbarer Aspekt sind die Gesundheitsressourcen sowie die Beurteilung der psychischen Belastung und Beanspruchung der oWAN. Hier können ja selbst bei ansonsten völlig gleichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätzen erhebliche Unterschiede auftreten. Mangelnde Vertretung durch einen durchsetzungsfähigen Betriebsrat, fehlende Berufsaussichten und Beschäftigungssicherheit sind symptomatisch für die schlechtere Arbeitsqualität von oWAN. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein gutes Messinstrument (siehe auch Abbildung ##); aber wie bekommt man die ausgefüllten Bögen der oWAN zurück?

5.1.10 Eingliederung und altersgerechte Arbeitsgestaltung StAN

Im Zuge des demografischen Wandels wird der Bedarf an Eingliederungsaufgaben und teilweise –Stellen in den meisten Betrieben stark steigen. Wenn diese Tätigkeiten nun alle fremdvergeben werden, besteht die Gefahr, dass einsatzeingeschränkte Mitarbeiter/innen ihren Arbeitsplatz verlieren. Es ist also durchaus im Interesse der Stammbesetzung, Gewerke ohne besondere Anforderungen an Nachtschichtfähigkeit und Heben/Tragen zu verteidigen. Der § 82, Absatz 2 im SGB IX verpflichtet die Betriebe zumutbare Aufgaben für solche Mitarbeiter/innen anzubieten.

Darüber hinaus ist es auch für die Altersgerechte Arbeitsgestaltung schon der Jungen abträglich, wenn Tätigkeiten mit Wechselbelastung oder beruflichen Entwicklungschancen für ihren eigenen Arbeitsplatz nicht mehr verfügbar sind. Beispielsweise wurden systematisch nach Plan B attraktive Handwerkertätigkeiten für Schlosser und Elektriker fremdvergeben, bis für die eigene Abteilung nur noch schichtgebundene Maschinenführertätigkeiten übrigblieben. Die Personaldecke war so dünn, dass man gesundheitlich weniger abträgliche 4,5 – bzw. 5-Schichtsysteme für den Durchfahrbetrieb (7 Tage * 24 Stunden) getrost vergessen konnte.

5.2 Handlungsschritte für den Betriebsrat: 10 Schritte

10 Handlungsschritte oWAN-BR

			Tools
01		Orientierung und BR-Handlungsmöglichkeiten klären	T1
02		Infos einholen, Überblick verschaffen	T2
03		Gewerke bewerten – 10 Prüfschritte Beteiligungsstrategie beschließen	T2, T03, T4, T5, T6
04		Scheinwerkverträge offenlegen	T03
05		Sozialstandard entwerfen, Werkvertragsfirmen bewerten	T5, T08
06		Arbeitsschutzanforderungen entwerfen	T06
07		Kontakt zu <u>Branchen-BR</u> aufnehmen	
08		Belegschaft aktivieren, oWAN ansprechen	T01 T07
09		Alternativ-Personalkonzept erarbeiten	T09
10		Betriebsvereinbarung abschließen	T10

5.2.1 Orientierung und BR-Handlungsmöglichkeiten klären □ Tool T01

Um eine betriebsspezifische Handlungsweise vorbereiten zu können, muss sich der Betriebsrat zunächst einen Überblick über die Situation in seinem Betrieb verschaffen. Um alle notwendigen Informationen wie etwa eine Liste der Gewerke, die Kostenstellenrechnung, eine Make-or-Buy-Berechnung, die Werkvertragstexte etc. zu erhalten, bietet es sich an, zunächst ein Informationsbegehren an die Geschäftsführung zu richten (eine Vorlage für ein solches Schreiben sowie eine Liste mit anzufordernden Dokumenten beinhaltet Tool 1-2 „Infobedarf“).

Musterschreiben Informationsbegehren oWAN

Informationsbedarf des BR zur Vergabe von Gewerken auf dem Betriebsgelände sowie dem oWAN-Einsatz

Sehr geehrte/r Herr/Frau ###.

Der Betriebsrat befasst sich bekanntlich aktuell mit der Vergabepraxis von Gewerken an externe Firmen oder andere Dritte auf dem Werks- bzw. Kundengelände. Der Betriebsrat strebt

- eine hohe Beschäftigung eigener Stamm - Mitarbeiter/innen an. Dazu gehört eine Personalplanung, welche altersgerechte Arbeitsgestaltung inkl. Schichtmodelle erlaubt und
- wirtschaftliche Überlegungen nicht auf die reine Kostenbetrachtung beschränkt. Darüber hinaus will der BR den
- Arbeitsschutz auf dem Werksgelände sichergestellt wissen, auch mit oWAN und die

Abbildung 27: Ausschnitt Musterschreiben des BR an die Geschäftsführung

Weitere wichtige Hintergrundinformationen zum Thema onsite-Werkvertragsarbeit befinden sich im Sensibilisierungstool (Tool 1-1), das als übergreifende Orientierung dient.

onsite-Werkvertrags-Arbeitnehmer/innen oWAN: Handlungsstrategie für Betriebsräte im Einsatzbetrieb

Sensibilisierungsinstrument für Betriebsräte (Tool T01-1)

Autor/innen bsb:
 Kai Beutler, Christoph Lenssen,
 Mitarbeit: Kathrin Drews, Rudi Bender

2013 oWAN-BR Tool 01 Sensibilisierung

gefördert durch die  Hans Böckler Stiftung



1

Abbildung 28: Sensibilisierungstool

5.2.2 Infos einholen, Überblick verschaffen □ Tool T02

In einem zweiten Schritt verschafft sich der Betriebsrat einen Überblick über die Belegschaftsstruktur.

oWAN-Monitoring



Betrieb

Betrieb									
N	Datum	StAN unbefristet	oWAN übernommen	Befristete StAN	LAN	oWAN	Summe MA + oWAN	oWAN in %	LAN in %
01							-		
02							-		
03							-		
04							-		
05							-		
06							-		
07							-		
08							-		
09							-		
10							-		
	Durchschnitt bzw. Summe	?		0	0	0	-		

Abbildung 29 Tool 2: Monitoring des Betriebes

5.2.3 Gewerke bewerten – 10 Prüfschritte, Beteiligungsstrategie beschließen Tool T02-T06

Parallel dazu bzw. aufbauend auf diesen Informationen empfiehlt es sich, die vergebenen oder zu vergebenden Gewerke aus Betriebsrats-sicht zu beurteilen. Mithilfe von Tool 2 und Tool 4-2 kann der Betriebsrat die einzelnen Gewerke in 10 Prüfschritten hinsichtlich der Aspekte „Machbarkeit“, „Wirtschaftlichkeit“, „Arbeitsschutz“ bewerten. Auf der Grundlage der Bewertung der Kriterien kann der Betriebsrat für jedes Gewerk seine Handlungsoptionen beurteilen. Sprich: Wenn eine Vergabe des Gewerkes *unbedenklich* ist, etwa weil die oWAN gute Arbeitsbedingungen haben und keine Stammarbeitsplätze gefährdet sind, dann besteht in diesem Falle kein Handlungsbedarf.

Stellt sich die Vergabe des Gewerkes nach der Beurteilung jedoch als *teilweise problematisch* heraus, dann ergibt sich Handlungsbedarf. Dieser kann verschiedene, sich nicht ausschließende Zielrichtungen annehmen: Wenn vor allem das Werkvertragsunternehmen als problematisch wahrgenommen wird, dann geht es darum, ein neues Unternehmen mit dem Gewerk zu beauftragen. Außerdem ist die Gestaltung des oWAN-Einsatzes, sprich: die Betreuung der oWAN ein Handlungsbedarf. Auch die Übernahme der oWAN sollte als Option berücksichtigt werden, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig und grundsätzlich zu verbessern.

Stellt sich die Vergabe des Gewerkes als *äußerst problematisch* dar, etwa weil hier Sozialdumping betrieben wird, eigene Mitarbeiter die Arbeiten übernehmen wollen/könnten oder Schlüsselkompetenzen betroffen sind, dann sollte auf eine Alternative zur Vergabe des Gewerkes hingewirkt werden.

Legende	
BR-Position	4 Selber machen - Make statt Buy
	3 oWAN als StAN übernehmen
	2 oWAN betreuen, Arbeitsbedingungen verbessern
	1 Andere Firma beauftragen
Arbeits-schutz	4 -
	3 Demografiegerechte Arbeitsgestaltung der StAN und Eingliederung nach BEM § 84 SGB9
	2 Arbeitssicherheit?
	1 SozialDumping?
Wirtschaft-lichkeit	4 Eigenpotenziale
	3 Nutzen: Qualität, Flexibilität, Innovation
	2 Kosten, Zusatzaufwand StAN
	1 Schlüsselkompetenz betroffen?
Machbarkeit	4 Schein-w/V inkl. Gewährleistung
	3 verfügbare AV-Kapazitäten
	2 Betriebsmittel und Planungskapazität verfügbar
	1 Könn(t)en eigene

Liste der Gewerke			Entsendegesetz?	StAN																		
N	Gewerk	Standort		LAN																		
				oWAN	0 FTE																	
				WU - Dienst-leistungsfirma	Besetzung aktuell	Trend	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01																						
02																						
03																						

Abbildung 30 Auszug aus Tool 2: Bewertung der einzelnen Gewerke

Bei der Beurteilung der Gewerke ist nicht zuletzt eine Wirtschaftlichkeitsrechnung wichtig, die mittels Tool 4 vorgenommen werden kann. Diese Rechnung ist zentral, insofern oWA in vielen Fällen nicht wirtschaftlicher als die Eigenleistung mit StAN ist. Hier wird langfristig die Wirtschaftlichkeit und damit die Beschäftigung im Betrieb bzw. am Standort gefährdet. Demgegenüber sind in vielen Fällen zwar die Kosten geringer als bei Eigenleistung. Wenn man aber die wirtschaftlichen Risiken – insbesondere für den zukünftigen Umsatz berücksichtigt – ist die Eigenleistung doch wieder wirtschaftlicher. Um das beurteilen zu können und eine Argumentationsgrundlage gegenüber der Geschäftsführung zu haben, ist eine Wirtschaftlichkeitsrechnung mit-hilfe dieses Instrumentes notwendig.

Kostenvergleich										
Allgemeine Angaben										
Beschreibung des Gewerkes, Standort					Werkvertragsunternehmen					
01										
02	Eigenleistung	Betrag			17.700,00		1	40,7 %		
03	Fremdleistung	Betrag			10.500,00		1	0,0 %		
1	Make: (Virtueller) Eigenaufwand						17.700,00		1	0,00
Beigestellte Leistungen		Stunden		Stundensatz		Betrag		Betrag pro Jahr		
01	Berechnung	300	Std.							
	<input checked="" type="radio"/> Automatische Berechnung	300	Std.							
	<input type="radio"/> Manuelle Angabe	250	Std.							
02	Zeitgrad	300	Std.	59	1 / Std.	17.700,00		1	1	
03	Materialkosten		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
04	Betriebsmittelkosten		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
05	Arbeitsvorbereitung		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
06	-		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
07	-		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
08	-		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	
2	Bug						10.500,00		1	0,00
Beigestellte Leistungen		Stunden		Stundensatz		Betrag		Betrag pro Jahr		
01	Fremdvergaberechnung	300	Std.	35	1 / Std.	10.500,00		1	1	
02	Sonstiges		Std.		1 / Std.	0,00		1	1	

Abbildung 31 Auszug aus Tool 4: Kostenvergleich

Zur Überprüfung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beim oWAN-Einsatz und zur Beurteilung der Frage, inwieweit der Betriebsrat in diesem Feld beteiligt wird, steht Tool 6 zur Verfügung (s. Abb. 32). Das Arbeitsschutzgesetz fordert im § 8 die Zusammenarbeit der Arbeitgeber im Einsatz- und Werkvertragsbetrieb. Dieses ist aber in der Praxis nicht immer gegeben. Häufig wird der Arbeitsschutz für die oWAN im Einsatzbetrieb nur eingeschränkt betrieben. Die Rechte der Betriebsräte im Einsatzbetrieb werden in vielen Fällen missachtet. Um hier Abhilfe zu schaffen, kann der Baustein zum Arbeitsschutz im Werkvertrag (Tool 6-2) verwendet werden.

Checkliste oWAN-Arbeitsschutz

Checkliste Arbeitsschutz

1. Strategie und Führung	Wichtigkeit der Anforderung			Betrieblicher Erfüllungsgrad				Thema für BR-Aktivitäten			Signalwert gesamt	
	Hoch	Mittel	Niedrig	Vollständig erfüllt	Teilweise erfüllt	Nicht erfüllt	Weiß nicht	Dringend erforderlich	Erforderlich	Nein		
Maßnahmen												
Das Unternehmensleitbild zur Arbeitsgestaltung lässt sich auch auf den Werkvertragsinsatz anwenden und wird angewendet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit von StAN, LAN und oWAN ist als Ziel formuliert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vor der Werkvertragsentscheidung sind neben Kosten- und Fixkostenaspekten auch Arbeitsschutzkriterien sowie Leistungsaspekte wie Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Arbeitsschutzkennziffern werden im Vorstand/Gesellschafterversammlung vorrangig berichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Arbeitsschutz-Organisation Einsatzbetrieb	Wichtigkeit der Anforderung			Betrieblicher Erfüllungsgrad				Thema für BR-Aktivitäten				

Abbildung 32 Auszug aus der Arbeitsschutz-Checkliste

5.2.4 Scheinwerkverträge offenlegen □ Tool T03

Um dem Betriebsrat eine Einschätzung der (geplanten) Werkverträge im Hinblick auf die Frage, ob es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt, zu ermöglichen, steht Tool 3 zur Verfügung. Hier wird zunächst anhand einiger Fragen geprüft, ob es sich um einen echten oder einen Scheinwerkvertrag handelt. Falls der Verdacht besteht, es handelt sich hier um einen Scheinwerkvertrag, gibt das Instrument eine Checkliste zur Beweissicherung an die Hand, mit deren Hilfe Ereignisse, die dies belegen, dokumentiert werden können (s. Abb. 33).

Fremdvergabe 2012			
05 Indizien für Scheinwerkverträge (Logbuch)			Standort/werk: Name: Stand:
Stand: 05.01.2012			
Nr.	Wann?	Was?	Fall Wv-Firma?
01	18.11.2011, 11:05	oWAN Meier kauft in der Kantine zu Mitarbeiterpreisen ein	
02	18.11.2011, 11:22	oWAN Müller entnimmt Material aus dem Lager (2 Dichtungen, ca. 15 €). Keine Aufschrift	
03	18.11.2011, 11:27	Schichtleiter NN weist oWAN Müller an, bei der Reparatur des Motors ... in Halle 7 zu helfen	
04	18.11.2011, 11:51	oWAN Neumann nimmt den Stapler und transportiert sein Ersatzteil vom LKW Tor 3 ..wohin?	
05	18.11.2011, 13:10	oWAN Meier spannt Dichtungsring auf Werkbank in der Werkstatt des Einsatzbetriebes auf.	
06	18.11.2011, 13:15	oWAN Ottke nimmt sich Leiter des Einsatzbetriebes, um auf Gerüst Halle 7 zu klettern.	
07	HV 18.01.2012	Kantinenarbeiterin HV arbeitet mit 2 StAN hinter der Theke zusammen.	
08	18.01.2012	Fa Jaspers kommt in die Firma, weiß aber nicht, welche Pumpe ausgebaut werden sollen und läuft zum Meister des Einsatzbetriebes	
09			

Abbildung 33: Nachweisdokumentation Scheinwerkverträge Fallstudie G

5.2.5 Sozialstandard entwerfen, Werkvertragsfirmen bewerten □ Tool T05 und T08

Unabhängig von den genannten Instrumenten bzw. aufbauend auf diesen kann der so genannte oWAN-Arbeitsbewertungsmonitor (Tool 5) angewendet werden. Er dient 1. der Herausbildung eines Verständnisses hinsichtlich des Umgangs mit der Thematik oWAN im Betrieb, 2. der Analyse der Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Arbeitnehmern unter Werkvertrag und möglicher Unterschiede, 3. der Erörterung, an welchem Punkt der Betriebsrat aktiv werden kann, 4. der Erörterung von Forderungen/Lösungsvorschlägen des Betriebsrats und 5. als Leitfaden zur Gesprächsführung mit den Arbeitnehmern mit Werkvertrag.

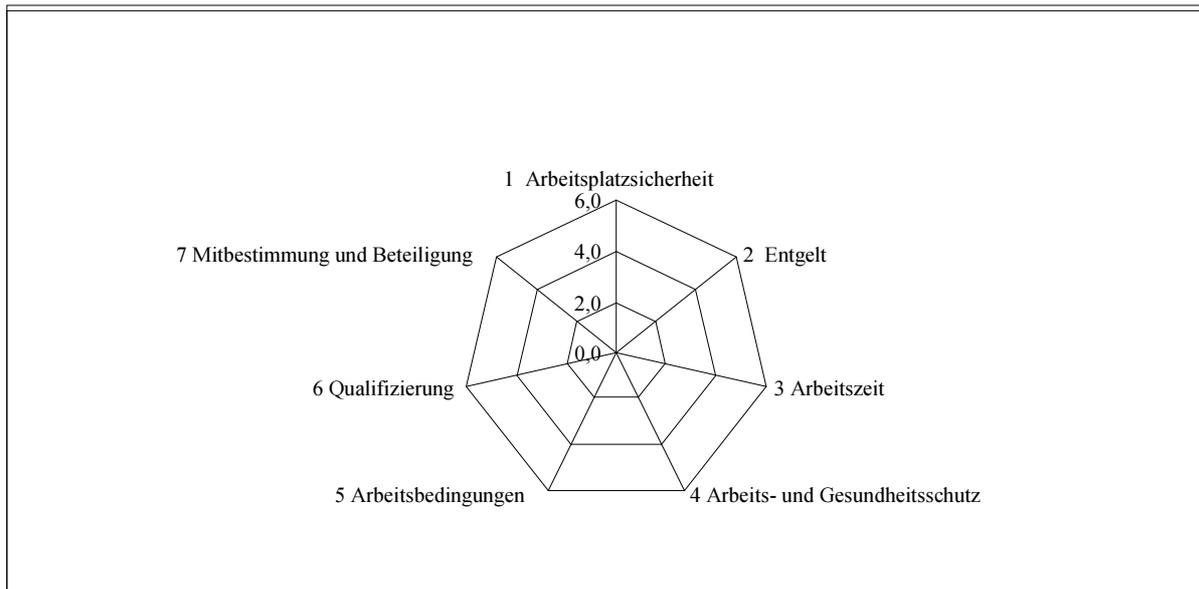


Abbildung 34 Arbeitsbewertungsmonitor

Tool 8 sollte vor einer Fremdvergabe genutzt werden, kann aber auch verwendet werden, wenn das Gewerk bereits vergeben ist und der Betriebsrat nach Alternativen zum aktuellen Werkvertragsunternehmen sucht, weil er zu dem Schluss gekommen ist, das Unternehmen erfüllt bestimmte Sozialstandards nicht. Das Instrument erlaubt dabei eine Bewertung der Werkvertragsunternehmen und hilft bei der Eingrenzung potentieller Werkvertragsunternehmen, d.h. der Ermittlung eines seriösen und für die Ansprüche des Unternehmens möglichst passenden Unternehmens. Die Anwendung der „Checkliste zur Auswahl von Werkvertragsunternehmen“ liefert eine wichtige Hilfestellung bei der Eingrenzung, sie begründet aber keinesfalls die endgültige Entscheidung für ein bestimmtes WVU. Die mittels der Checkliste gesammelten Informationen zum WVU stellen eine gute Grundlage für die zielgerichtete Kommunikation zwischen Entleih- und dem potenziellen WVU dar.

Bewertung Werkvertragsunternehmen

WvU-Bewertungsliste gesamt

Liste						Einzelkriterien						
N	WvU-Name	Gewerk	Betrieb	Standort	Gesamt	Tarifvertrag	Arbeitsverträge mit den oWAN	Betriebsrat im WvU	Arbeitszeit	Abrechnung	Arbeitsschutz	Betriebsrat im EsU
01	Beispielbetrieb		-									
02												
03												
04												
05												

Abbildung 35 Bewertung von Werkvertragsunternehmen: Beispiel

In Kombination mit Tool 5 hilft Tool 8 dabei, einen Sozialstandard zu entwerfen und Werkvertragsunternehmen zu bewerten.

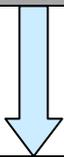
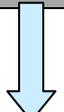
5.2.6 Arbeitsschutzanforderungen entwerfen □ Tool T06

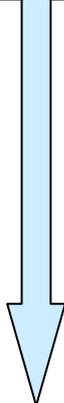
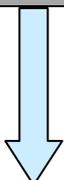
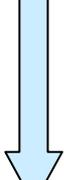
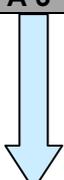
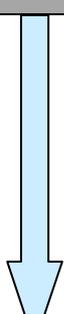
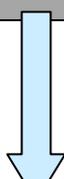
Beim Formulieren der Anforderungen an den Arbeitsschutz bei oWAN-Einsatz gibt es für Betriebsräte eine gute Steilvorlage vonseiten der BG (BG-Information 865) – die verpflichtet schließlich auch die Arbeitgeber.

Der Einsatzbetrieb muss sicherstellen, dass im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages der Arbeitsschutz schon von Beginn an bei der Vergabe des Auftrages zu berücksichtigen und zu gewährleisten ist.

Zu jeder Zeit muss nicht nur eine hohe Qualität des Arbeitsergebnisses sichergestellt sein, sondern der Auftraggeber hat auch dafür zu sorgen, dass die Sicherheit und Gesundheit, neben die der eigenen Arbeitnehmer, auch die der Fremdfirmenarbeiter gewährleistet ist.

Hierzu werden chronologisch die einzelnen Schritte des Werk- oder Dienstvertrages zur Verhinderung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und der arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdung bei der Auftragsabfertigung aus der Sicht des Auftraggebers erläutert.

A 1	Erstellung eines Leistungsverzeichnisses
	<ul style="list-style-type: none"> - konkrete Festlegung des Vertragsgegenstandes im Werk- oder Dienstvertrag vor der Auftragsvergabe - Erstellung eines entsprechenden Leistungsverzeichnisses durch den Auftraggeber (z. B. in Form einer Zeichnung oder eines Pflichtenheftes) - Ausschreibung der zu erbringenden Leistung
A 2	Auswahl der Fremdfirmen und Übergabe der „Arbeitsschutzbestimmungen für Fremdfirmen“
	<ul style="list-style-type: none"> - Einbeziehung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Auswahl der Fremdfirmen, neben dem Vergleich der ökonomischen Faktoren (Kosten und Zeitdauer des Auftrages), Dazu auch Anforderungen zusätzlicher Referenzen der Fremdfirmen (Unfallzahlen) oder

	<ul style="list-style-type: none"> - Zertifizierungen (SCC) - „Arbeitsschutzbestimmungen für Fremdfirmen“ als Bestandteil bei Vertragsabschluss <ul style="list-style-type: none"> o Inhalt: Regelung der Anmeldungen, der Unterweisungen, des Verhaltens im Alarmfall, der Zuständigkeiten, der Weisungsbefugnisse, der Untersagungen und der weiteren Bestimmungen o Bestätigung der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen durch den Fremdunternehmer - Vertragliche Regelung zur Verpflichtung des Fremdunternehmers zum Einsatz von nur ausreichend qualifizierten, geeigneten und unterwiesenem Personal unter Einhaltung einschlägiger gesetzlicher, tariflicher und sonstiger Vorschriften - Verpflichtung des Fremdunternehmers zur Information des Auftraggebers über den Einsatz von Subunternehmern mit vertraglicher Vereinbarung eines Vetorechts für den Auftraggeber
A 3	Festlegung eines Auftragsverantwortlichen und dessen Bekanntgeben (KoordinatorIn 1)
	<ul style="list-style-type: none"> - Auswahl eines Auftragsverantwortlichen durch den Auftraggeber und schriftliche Mitteilung an den Fremdunternehmer - Auftragsverantwortlicher als Ansprechpartner für den Fremdunternehmer zur <ul style="list-style-type: none"> o Unterweisung des Verantwortlichen der Fremdfirma, o ggf. Koordination, Überwachung und Abnahme der Leistung - häufig gleichzeitiger Einsatz des Auftragsverantwortlichen als Koordinator
A 4	Einweisung des Verantwortlichen der Fremdfirma (KoordinatorIn 2)
	<ul style="list-style-type: none"> - Bekanntgabe des Verantwortlichen der Fremdfirma durch den Fremdunternehmer an den Auftraggeber - Einweisung des Verantwortlichen der Fremdfirma durch den Auftragsverantwortlichen <ul style="list-style-type: none"> o Vermittlung von vertiefenden betriebspezifischen Regelungen - Dokumentation der Einweisung in einem Protokoll mit ausdrücklichem Hinweis auf die Pflicht des Verantwortlichen der Fremdfirma, dass dieser die zum Einsatz kommenden Mitarbeiter der Fremdfirma nachfolgend zu unterweisen hat
A 5	Ausgabe von Ausweisen für Fremdfirmenmitarbeiter
	<ul style="list-style-type: none"> - Bei länger andauernden Auftrag Ausstellung von Ausweisen an Fremdfirmenmitarbeiter in größeren Unternehmen oder in speziellen Einrichtungen - Überprüfung der Sozialversicherungsausweise und ggf. der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bei Arbeitnehmern aus Nicht-EU- Staaten - Berechtigung zum Betreten des Werkgeländes und Identifikation als Fremdfirmenarbeiter - Mitführen des Ausweises von Fremdfirmenarbeiter stets an der Person
A6	Ermittlung gegenseitiger Gefährdungen und Festlegung der Sicherheitsmaßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> - gemeinsame Ermittlung der Gefährdungen, die sich bei Ausführung der Arbeiten für die eigenen Mitarbeiter und für die Fremdfirmenarbeiter ergeben könnten, durch den Auftragsverantwortlichen und Verantwortlichen der Fremdfirma <ul style="list-style-type: none"> o bei Notwendigkeit vor Ort o unter Einbeziehung des von der Fremdfirma erstellten Arbeitsablaufplanes - Festlegung von Sicherheitsmaßnahmen bei Ermittlung von Gefährdungen - Bewährung von Checklisten in der Praxis - schriftliches Fixieren der abgestimmten Sicherheitsmaßnahmen und Vorlage bei der Auftragsausführung vor Ort
A 7	Festlegung und Bekanntgabe eines Koordinators bei gegenseitigen Gefährdungen in Abstimmung mit dem Fremdunternehmer
	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinator zur Abstimmung der Arbeiten aufeinander - Bestellung des Koordinators in der Regel durch den Auftraggeber und Bekanntgabe an den Fremdunternehmer - Weisungsbefugnis des Koordinators zur Durchsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz <ul style="list-style-type: none"> o schriftliche Festlegung der Weisungsbefugnis

	<ul style="list-style-type: none"> - Eingreifen des Koordinators bei Nichtdurchführung der vereinbarten festgelegten Sicherheitsmaßnahmen, Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen oder Gefährdung von Personen
A 8	Festlegung und Bekanntgabe eines Aufsichtsführenden bei besonderen Gefahren in Abstimmung mit dem Fremdunternehmer
↓	<ul style="list-style-type: none"> - Überwachung der Tätigkeit mit besonderen Gefahren durch den Aufsichtsführenden - Abstimmung zwischen Auftraggeber und Fremdunternehmer über dessen Bereitstellung - Ausgehen der Initiative vom Auftraggeber
A 9	Unterweisung eigener Mitarbeiter
↓	<ul style="list-style-type: none"> - Unterweisung der Mitarbeiter des eigenen Unternehmens durch den unmittelbaren Vorgesetzten, wenn sich aus dem Fremdfirmeneinsatz zusätzliche Gefährdungen ergeben und Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden müssen oder sich Arbeitsabläufe ändern - Dokumentationspflicht
A 10	Kontrolle der Maßnahmen
↓	<ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung durch den Auftragsverantwortlichen bzw. Koordinator bezüglich der Umsetzung und Einhaltung der festgelegten Sicherheitsmaßnahmen durch die Fremdfirmenarbeitnehmer
A 11	Führen von Feedbackgesprächen und Bewertung der Fremdfirma
	<ul style="list-style-type: none"> - Verwendung einer Checkliste

Abbildung 36: Prozess Arbeitsschutz mit oWAN aus Sicht des Einsatzbetriebes (in Anlehnung an Berufsgenossenschaft Holz und Metall, BGI 865, 2010)

Ebenso trägt der Fremdunternehmer bei der Auftrags erledigung die Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

Eine Zusammenfassung der Anforderungen an den Arbeitsschutz bietet die Checkliste Tool □ T06.

Checkliste oWAN-Arbeitsschutz 

Checkliste Arbeitsschutz

1. Strategie und Führung	Wichtigkeit der Anforderung			Betrieblicher Erfüllungsgrad				Thema für BR-Aktivitäten			
Maßnahmen	Hoch	Mittel	Niedrig	Vollständig erfüllt	Teilweise erfüllt	Nicht erfüllt	W/weiß nicht	Dringend erforderlich	Erforderlich	Nein	Signalwert gesamt
Das Unternehmensleitbild zur Arbeitsgestaltung lässt sich auch auf den Werkvertrags Einsatz anwenden und wird angewendet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit von STAN, LAN und oWAN ist als Ziel formuliert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Vor der Werkvertragsentscheidung sind neben Kosten- und Fixkostenaspekten auch Arbeitsschutzkriterien sowie Leistungsaspekte wie Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Arbeitsschutzkennziffern werden im Vorstand/Gesellschafterversammlung vorrangig berichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Arbeitsschutz-Organisation Einsatzbetrieb	Wichtigkeit der Anforderung			Betrieblicher Erfüllungsgrad				Thema für BR-Aktivitäten			

Abbildung 37 Auszug aus der Arbeitsschutz-Checkliste

5.2.7 Kontakt zu Branchen-BR aufnehmen

Die Erkenntnisse aus Kapitel 2 machen es eigentlich unvermeidbar: Beim Versuch der Arbeitgeberseite, über oWAN den Branchentarif aufzuweichen, können Betriebsräte nur in der Branche nachhaltig erfolgreich sein. Einige Gewerkschaften koordinieren das vorbildlich – sowohl das IG Metall Branchenbüro als auch die NGG bieten für

viele Industriebereiche Branchenkonferenzen an, in denen die oWAN-Problematik erörtert wird. Ansonsten gilt: Telefonhörer her und die Branchenkollegen direkt anrufen und informieren und nachhören, was dort in der Sache passiert.

In vielen Bereichen gibt es ja die Argumentation, dass die schlechteren Arbeitsbedingungen in anderen Ländern die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Exportbetriebe gefährdet; hier ist es in der Regel andersherum: Werksvertragskonstrukte wie in Deutschland sind in Frankreich, Dänemark oder Indien verboten. Richtig, Indien: Während ein Automobilzulieferer zeitgleich den Versand im deutschen und im indischen Werk an Werkvertragsfirmen vergeben will, gewinnt die indische Betriebsgewerkschaft das arbeitsrechtliche Verfahren, die Logistik-Mitarbeiter/innen müssen wieder zu tariflichen Bedingungen eingestellt werden, während der deutsche Betriebsrat vor Gericht keine Chance hat.

5.2.8 Belegschaft aktivieren, oWAN ansprechen □ Tool T01 und T07

Parallel dazu ist es notwendig, die Belegschaft zu aktivieren und die oWAN anzusprechen, um die Beschäftigten selbst in den Prozess mit einzubeziehen und den oWAN zu signalisieren, dass ihre Situation für den Betriebsrat von Belang ist.

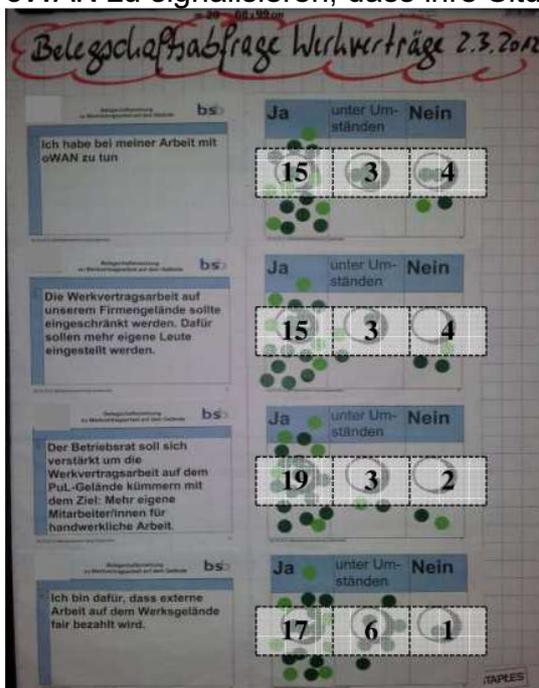


Abbildung 38 Beispiel für eine Belegschaftsabfrage zum Thema oWAN

Zur Kontaktaufnahme mit den oWAN dient das oWAN-Ansprache-Tool (Tool 7), das die Form eines Interviews hat. Mit Hilfe des Interviews soll der Betriebsrat mehr über den oWAN selbst und seine konkreten Arbeitsbedingungen erfahren, um darauf aufbauend den Handlungsbedarf beurteilen zu können.

7.3 Checkliste Interview oWAN

Checkliste oWAN Arbeitsschutz-Interview		Wichtigkeit der Anforderung			betrieblicher Erfüllungsgrad			Thema für BR-Aktivitäten		
		Hoch	Mittel	Niedrig	Vollständig erfüllt	In Teilen erfüllt	erfüllt	dringend erforderlich	erforderlich	nein
1. Maßnahmen										
2. Ergebnisse										
Betrieb/Gewerk/Datum/oWAN/InterviewerInnen:										
24		2	1	0	0	1	2	2	1	0
31 Arbeitsschutz-Organisation Einsatzbetrieb										
311	Den oWAN sind die folgenden Informationen bekannt: - Verhalten bei Feueralarm, Standort Feuerlöscher, Notruf - Fluchtwege, Sammelpunkte - zuständige Sicherheitsfachkraft im Einsatzbetrieb - Koordinator für das Gewerk im Einsatzbetrieb									
312	Die oWAN wissen, wo und wie sie Beinahe-Unfälle, Gefahrenstellen und Verbesserungen zum Arbeitsschutz 'loswerden' können (eventuell entsprechende Formulare zeigen oder übergeben)									
313	Die Sicherheitsunterweisung für die oWAN wurde angemessen durchgeführt und dokumentiert.									
32 Arbeitsschutz-Organisation Werkvertragsunternehmen										
321	Der Koordinator und der/die Arbeitsschutzbeauftragte des WvU ist bekannt (wer?)									
322	oWAN hat Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV erhalten (bspw. G25: Eignungsuntersuchung StaplerfahrerInnen, G26: Atemschutzmasken, G30: Hitzearbeiten, G37 Bildschirmarbeitsplätze etc. - siehe Tabelle									

Abbildung 39 Auszug aus der Interview-Checkliste

5.2.9 Alternativ-Personalkonzept erarbeiten □ Tool T09

Mit dem Werkzeug wird eine Kalkulation unterschiedlicher Personalstrategien für (stark) schwankenden Personalbedarf ermöglicht. Das Werkzeug ist so angelegt, dass zunächst die Maßnahmen der internen Flexibilisierung ausgeschöpft werden sollten, bevor auf Leiharbeit als Maßnahme der externen Flexibilisierung zurückgegriffen wird.

Es lassen sich unterschiedliche Flexibilisierungsmaßnahmen in verschiedenen Ausprägungen - vom Stundenkonto über Teilzeit bis zur Leiharbeit - in mehreren Strategien miteinander vergleichen, um so die passende Strategie für den Einzelfall auszuwählen.

Wirtschaftlichkeitsrechnung Personalstrategien						
Überblick						
Zusammenfassung	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	
Strategie	Mittlere Linie, Zusatzbedarf durch Flexzeit	Untere Linie, Mehrbedarf durch Leiharbeit	Untere Linie, Mehrbedarf durch Überstunden	Untere Linie, Mehrbedarf durch Überstunden, max. 40 Std./Woche		
Durchschnitt StAN im Jahr	155	155	155	155	155	
Kosten	StAN (netto)	20.046.195 €	18.721.736 €	19.437.447 €	18.252.611 €	18.252.611 €
	Saison-AN (befr.)	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	oWAN	27.590 €	0 €	0 €	0 €	1.652.917 €
	Koop-AN	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	Aufg.-Flexibil.	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	LAN geplant	0 €	9.228.506 €	0 €	0 €	0 €
	LAN erf.	10.573.972 €	3.564.920 €	10.244.629 €	12.547.609 €	10.807.660 €
Gesamtkosten	30.647.757 €	31.515.162 €	29.682.076 €	30.800.220 €	30.713.188 €	

Abbildung 40 Beispiel für Wirtschaftlichkeitsrechnung

5.2.10 Betriebsvereinbarung abschließen □ Tool T10

Es ist schon deutlich geworden, dass viele Erfolge auch ohne Betriebsvereinbarung möglich sind. Auf der anderen Seite ist es schwierig, Betriebsvereinbarungen durch-

zusetzen. Im Kapitel 6 werden die regelbaren Themen aufgeführt, Formulierungsvorschläge finden sich in Tool □ T10:

Einen guten Ansatzpunkt für eine Betriebsvereinbarung bietet der § 92. Die Vereinbarung eines jährlichen Prozesses zur Personalplanung inkl. der Werkvertrags-Arbeitsvolumen hilft dem BR, frühzeitig in die Entscheidung über eine mögliche Fremdvergabe, Möglichkeiten, Alternativen zu entwickeln, die Auswahl von Werkvertragsfirmen bis zur Vertragsgestaltung hineinzuregieren. Ein Muster findet sich in der folgenden Abbildung:

Legende:

WvU := Werkvertragsunternehmen, oWAN := onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/nnen

	Was?	Wer?	Wie?
1	Personalplanung Standort	GF für alle Standorte	Als eigener Geschäftsprozess
2	Beschreibung des Gewerkes	GF an BR	Anlage 1: Info-Formular WvU
3	Prüfen der Vergabe	BR	Mit Tool 02 ff
4	Beschäftigungssicherungsprojekt	BR, ggf. mit SL	Ggf. nach § 92a BetrVG
5	Beratung	GF mit BR	
6	Ausschreibung	SL, an BR	Tool 08-2: Info-Formular Tool 05: Mindeststandards
7	Abschluss Werkvertrag	GF, WvU, Info an BR	Tool 06-2: Arbeitsschutzbaustein
8	Laufende Information BR	GF	Werkvertrag Tagesliste oWAN
9	Jahres-Werkvertragevaluation Festlegung Handlungsbedarf	GF mit BR	Tool4-2: Statistik-Blatt, bis 31.01. d. Folgejahres

Abbildung 41: Vergabeverfahren onsite-Werkverträge

6. Regelungsinhalte in Betriebsvereinbarungen

Der folgende Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema onsite-Werkvertragsarbeit. Die Liste enthält unterschiedliche Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

In Tool 10, Betriebsvereinbarung oWAN, sind mithin beispielhafte Regelungen zu den folgenden Abschnitten einer Betriebsvereinbarung enthalten

§ 0 Präambel

§ 1 Ziel, Zweck

- Allgemeine Ziele formulieren: z.B. „Der Einsatz von Beschäftigten im Rahmen von Werkverträgen verfolgt grundsätzlich folgende Zielsetzungen: Es werden Arbeiten ausgeführt, die das eigene Stammpersonal nicht ausführen kann oder will“

§ 2 Geltungsbereich

- Räumlich: für das Unternehmen, den Betrieb, einzelne Betriebsbereiche
- Persönlich: Personengruppen, für die diese BV gilt (z.B. „für alle Beschäftigten, die im Rahmen von Werkverträgen im Betrieb eingesetzt werden“)
- Sachlich: Regelungsgegenstand und zentrale Begriffe definieren (z.B. „Der sachliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Personen, die in den Betriebsstätten des Unternehmens Tätigkeiten verrichten. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen sind alle Arbeitnehmerinnen, die nicht in einem arbeitsvertraglich begründeten Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen stehen“)
- Zeitlich: Gültigkeit der Vereinbarung; unbegrenzt oder befristet

§ 3 Voraussetzungen für den Einsatz von Werkvertragsunternehmen

- Personalplanung regeln. Z.B. „Grundlage für die Entscheidung zum Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten bildet die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung abgestimmte Personal-, Personalbedarfs-, sowie Personaleinsatzplanung des Unternehmens/Außendienst gemäß § 3, die einmal jährlich durchgeführt wird“
- Zustimmung des Betriebsrates, falls Schlüsselkompetenzen betroffen sind, regeln
- Sicherstellung, dass durch die Fremdvergabe keine Stammarbeitsplätze oder BEM-Arbeitsplätze gefährdet werden

§ 4 Fremdleistungsplanung

- Regelung einer Fremdleistungsplanung im Rahmen der Personalplanung. Z.B. „Im Rahmen einer Fremdleistungsplanung werden die Bereiche und der Umfang des Fremdleistungsbezuges festgelegt. Insbesondere werden die Funktionsbereiche festgelegt, die nicht mittels Fremdleistungen erbracht werden... Ggf. werden auch Alternativprojekte zur Erzielung wirtschaftlicher Ziele beschrieben und bewertet. Der BR kann interne und externe Sachverständige mit einem angemessenen Budget hinzuziehen“

§ 5 Beteiligung des Betriebsrates

- Inhalte: Gegenstände der Mitwirkung und Mitbestimmung (z.B. Beteiligung an der Fremdleistungsplanung)
- Verfahren und Instrumente: z.B. „Soweit (ggf. im Rahmen der Fremdleistungsplanung) Fremdfirmenarbeiter/innen im Betrieb bzw. im Einsatzbereich beschäftigt werden sollen, so sind dem Betriebsrat bereits in der Vorplanungsphase ohne besonderen Antrag alle im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Fremdfirmenarbeiter/innen notwendigen Unterlagen entsprechend Anlage ### rechtzeitig zu überlassen“ oder „Bei Einsatz von Mitarbeiter/innen der Fremdfirmen auf dem Werksgelände sind dem Standortbetriebsrat die folgenden Unterlagen zu überlassen:
Für alle auf dem Werksgelände beschäftigten oWAN ist dem Standort-BR eine tägliche Liste mit folgenden Angaben zu überlassen: Name/Vorname, Werkvertragsfirma, Gewerk, Einsatzort, Eingangszeit, Ausgangszeit“

§ 6 Auswahlverfahren der Fremdfirmen

- Verpflichtung des Arbeitgebers: z.B. „Es werden nur Fremdfirmen beauftragt, die sich den Standards der Anlage ### verpflichten“
- Beteiligung des Betriebsrates und Ablehnungsgründe regeln: z.B. „Der Betriebsrat kann die Zustimmung von Fremdfirmenarbeitern 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“

§ 7 Begrenzung der Fremdvergabe

- Bsp.: „Die Fremdvergabe wird wie folgt begrenzt:
Die Fremdvergabequote darf 25% in keinem Standort überschreiten. Sollten durch fehlendes Arbeitsvolumen Stammarbeitnehmer/innen mit dem Verlust ihrer Stelle absehbar oder aktuell bedroht sein, ist die Beauftragung der Fremdfirmen im erforderlichen Umfang zurückzufahren. Zusätzliche Fremdvergaben sind in dieser Situation ausgeschlossen“

§ 8 Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse

- Verfahren und Zeitpunkt regeln: z.B. „Vor Beauftragung einer Fremdfirma führt die ## AG/das Unternehmen xy eine Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalyse entsprechend Anlage 1 durch. Das Ergebnis der Analysen wird dem Betriebsrat unaufgefordert mitgeteilt. Das Ergebnis wird zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat Außendienst und dem Wirtschaftsausschuss beraten“

§ 9 Beschäftigungssicherung

- Fälle definieren, wann eine Fremdvergabe beendet oder reduziert wird. Z.B. „Bei Auftrags- und/oder Aufgabenverringerung im Betrieb bzw. Einsatzbereich

wird der Einsatz von Fremdfirmen unverzüglich beendet bzw. reduziert, die Verträge mit den Fremdfirmen werden so gestaltet, dass sie dieser Maßnahme Rechnung tragen“

§ 10 Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Zuständigkeiten und Zusammenarbeit zwischen WvU und Einsatzbetrieb regeln. Z.B. „Alle arbeitsmedizinisch notwendigen Untersuchungen eines Werkvertragsarbeitnehmers werden bei Arbeitsaufnahme durch das Unternehmen durchgeführt. Bereits erfolgte Untersuchungen (z. B. Bildschirmarbeitsplatzuntersuchungen) durch das Werkvertragsunternehmen sind mit den entsprechenden Unterlagen zu dokumentieren“
- Umgang mit Arbeitsunfällen regeln
- PSA

§ 11 Gleichbehandlungsgebot

- Beachtung von Art. 141 EGV regeln

§ 12 Absicherung StammarbeitnehmerInnen (StAN)

- Regelungen zur Verhinderung einer Verdrängung von StAN durch oWAN

§ 13 Erfolgsprüfung/Controlling

- Überprüfung der BV und der Verfahren auf ihre Wirksamkeit. Z.B. „Für jedes Auslagerungsprojekt wird bis 1 Jahr nach Beendigung der Maßnahme eine Nachkalkulation durchgeführt und die Ergebnisse zwischen Betriebsrat und GF beraten“

§ 14 Übernahme

- Situation des dauerhaften Personalbedarfs klären. Z.B. „Ergibt sich in dem Betrieb bzw. Einsatzbereich, in dem Fremdfirmen eingesetzt sind, ein dauerhafter Personalbedarf, der zu Neueinstellungen führt, sind die Fremdfirmenarbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung der vorhandenen und benötigten Qualifikationen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Auswahl der einzustellenden Fremdfirmenarbeitnehmer/innen wird zwischen den Betriebsparteien geregelt“
- Konditionen bei Übergang in Stammebelegschaft klären

§ 15 Streitigkeiten

- Ansprechpartner und Zuständigkeiten festlegen
- Den Konfliktfall regeln; z.B. „Kommt es im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmenarbeitnehmer/innen zu Meinungsverschiedenheiten, ent-

scheidet eine (aus je zwei Mitgliedern der Betriebsparteien bestehende) paritätische Kommission“

§ 16 Schlussbestimmungen

Damit soll betrieblichen Praktiker/-innen ein Instrument an die Hand gegeben werden, das

- Hilfestellung bei der Ermittlung von möglichen Regelungspunkten und
- beim Erstellen einer eigenen Betriebsvereinbarung bietet, sowie
- für diese dann auch konkrete Formulierungsmöglichkeiten aufzeigt.

Die aufgeführten Regelungen sind dabei als Anregung zu verstehen. Vom bloßen Übernehmen der Regelungen wird jedoch ausdrücklich abgeraten: sie können zwar auszugsweise verwendet werden, sollten aber unbedingt fallspezifisch angepasst werden. Auch eine Integration in bereits bestehende Betriebsvereinbarungen ist natürlich möglich.

Hinweis: In manchen Betrieben oder Situationen eignet sich eine Betriebsvereinbarung zur Regelung von onsite-Werkvertragsarbeit sicher weniger. Hier ist dann eine einzelfallbezogene Vorgehensweise effektiver und sinnvoller. Es ist am Betriebsrat, dies einzuschätzen und zu entscheiden.

Der Betriebsrat schließt ja Betriebsvereinbarungen, um konkrete Arbeitsbedingungen zu schützen oder zu verbessern. Um zu prüfen, ob die getroffenen Vereinbarungen in diesem Sinne wirksam sind, macht ein Kennzifferncontrolling durchaus Sinn. Den Aufwand dafür kann man ja getrost der Personalabteilung überlassen (aber Vorsicht: „Wer schreibt, bleibt..“). Ein Beispiel aus der Zuckerindustrie ist in der folgenden Abbildung dargestellt:

Evaluation		Letztes GJ 2012	Geplant akt. GJ 2013	Ist 2013	Ist 2014
1	Kosten der onsite-Werkverträge in €				
2	Volumen Fremdvergabe in Std.				
3	Volumen Mehrarbeit in Std.				
4	Veränderung Arbeitszeitkonten in Std.				
5	Volumen Leiharbeit in Std.				
6	Handwerker-Stunden StAN				
7	Bewerbungen/ausgeschr. Handwerkerstelle				
8	Anzahl Einsatz-Eingeschränkte				
9	AU-Quote StAN/LAN/oWAN				
10	Anzahl Eigenkündigungen				
11.1	Anzahl Betriebsunfälle meldepflichtig /StAN/LAN/oWAN				
11.2	Anzahl Betriebsunfälle nicht				

	melMeldepflichtig /StAN/LAN/oWAN				
12	Belegschaftsbefragung Zensur StAN/LAN/oWAN				
13	Verstöße gegen Arbeitszeitgesetz StAN/LAN/oWAN				

Abbildung 42: Berichtsblatt oWAN-Einsatz

Mögliche Anlagen sind:

- Anlage 1: Kalkulationsblatt zur Fremdvergabe von Gewerken
- Anlage 2: Informationsliste für den BR zur Fremdvergabe von Gewerken
- Anlage 3: Berichtsblatt Fremdleistung - siehe Abbildung ##
- Anlage 4: MA-Befragung jährlich - Tool 06
- Anlage 5: Mindestsozialstandards Dienstleister-Firmen
- Anlage 6: Vergabeverfahren
- Anlage 7: Arbeitsschutzbaustein Tool 6-2

7. Fallbeispiele

	Branche, Steckbrief	Situation	BR-Aktivitäten und Erfolge
1	<p>Getränkeindustrie (s. Fallstudie A)</p> <p>ca. 100 AN, 20% oWAN, 1 Betrieb in Deutschland, Getränkeherstellung, -abfüllung und -vertrieb, Leergutsortierung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einführung von oWAN-Arbeit wird durch eine branchenweit agierende Unternehmensberatung forciert (s. auch Fallstudie D). • Der Druck wird auch über die Eigentümer erzeugt. Der wirtschaftliche Vorteil durch den Bruch des Branchentarifes ist offensichtlich so attraktiv, dass er selbst ohne Branchendruck durchgesetzt wird. • Die rechtlichen Möglichkeiten des BR im Einsatzbetrieb reichen für die Beschaffung von Informationen, mehr nicht. Erfolge zur Übernahme von LAN oder oWAN bleiben Einzelfälle. 	<p>Der Betriebsrat hat</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Gute-Arbeit-Befragung bei StAN, LAN und oWAN durchgeführt, • allen Mitgliedern eine/n LAN zugeordnet, um deren Übernahme zu fördern, • zahlreiche Aktivitäten geplant (Beschaffung der Eingangsliste der oWAN, Durchführung einer Bildschirmarbeitsplatzanalyse, Rückführung des Gewerkes Kommissionieren als Stammgewerk etc.). <p><u>Erfolge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ BR als Ansprechpartner der oWAN akzeptiert. ○ Mehrere Übernahmen von oWAN als StAN. ○ Mikroverbesserungen für die oWAN (Garderobenständer, ...)
2	<p>Maschinenbau/ Bahnindustrie (s. Fallstudie B)</p> <p>ca. 1170 AN,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Betrieb ist gleichzeitig Einsatzbetrieb für oWAN als auch Entsender von ‚Offsite-AN‘. Es besteht ein eklatanter Unterschied 	<p>Der Betriebsrat hat</p> <ul style="list-style-type: none"> • oWAN Gewerke erfasst, • BR-Workshop durchgeführt, • oWAN-Ingenieure angesprochen,

<p>16% oWAN, weltweit tätig, Hersteller von Schienenfahrzeugen</p>	<p>zwischen der Ernsthaftigkeit des Arbeitsschutzes für die StAN und Offsite-AN gegenüber den oWAN.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die professionellen Arbeitsschützer im Einsatzbetrieb sind potenzielle Verbündete des Betriebsrates. Bei oWAN-Einsatz im Engineering-Bereich ist oft integrierte Arbeit zu beobachten. In einigen Fällen ist es für das Management schwer, die Aufgaben zu entflechten. 	<ul style="list-style-type: none"> Scheinwerkverträge offen gelegt, auf Betriebsversammlung zu oWAN berichtet und abgefragt, Branchenkonferenz zum Thema angeregt <p><u>Erfolge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 30 LAN als StAN übernommen 6 oWAN-Ingenieure als StAN übernommen Bildschirmarbeitsplatzanalyse für oWAN Informationsverfahren bei oWAN-Einsatz für den BR
<p>3 Getränkeindustrie (s. Fallstudie D)</p> <p>ca. 1450 AN, 23% oWAN, deutschlandweit tätig, Getränkehersteller, Leergutsortierung, Zubehörhandel, Service für Gastronomiekonzepte</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die Einführung von oWAN-Arbeit wird durch eine branchenweit agierende Unternehmensberatung forciert. Sie arbeitet mit intransparenten Entgeltstandards für einzelne Gewerke wie Spedition, Kommissionierung und Leergutsortierung. Hier wird der im Arbeitsmarkt möglich schlechteste Standard propagiert. Die erweiterten Möglichkeiten, dabei osteuropäische Tarife einzubeziehen, wird offensiv genutzt. Die rechtlichen Möglichkeiten des BR im Einsatzbetrieb reichen für die Beschaffung von Informationen, mehr nicht. Ein Gewerk nach dem anderen wird der Stammarbeitnehmerschaft entzogen und an WvU als onsite-Werkvertragsarbeit - oWA vergeben. 	<p>Der Betriebsrat hat sich von Beginn an vehement und zäh gegen die Fremdvergabe gestemmt. Er hat in mehreren Standorten die Belegschaft aktivieren können, in 2 Niederlassungen 2009 einen Tag lang gestreikt für die Begrenzung der oWA.</p> <p>Parallel hat der BR systematisch Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen dokumentiert und mehrfach die staatlichen Aufsichtsbehörden eingeschaltet. Bei Verdacht auf Scheinwerkverträge oder sogar Sozialbeitragsvergehen wurde der Zoll eingeschaltet. In zwei Fällen wurden Strafzahlungen gegen den Einsatzbetrieb verhängt.</p> <p><u>Erfolge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Tarifvertrag mit Geltung bis 2013 12 oWAN durch StAN ersetzt Beschaffung einer PET-Sortieranlage, die von StAN bedient wird WvU zahlt Strafe wegen des Verstoßes gegen Sozialabgabenordnung und Arbeitsschutzvorschriften Staplerfahrer als StAN eingestellt Reduktion der oWAN-Arbeitszeit von 12-14 h auf 8-10 h/täglich
<p>4 Automobilindustrie (s. Fallstudie F)</p> <p>ca. 6000 AN,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Im Werk xy haben nur 43 % der Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit xy. Die übrigen Arbeitsverhältnisse 	<p>Die unterschiedlichen Betriebsräte im Werk haben u.a. Aktivitäten zur Beschäftigungs-sicherung gestartet und Arbeitszeitkonten eingerichtet,</p>

<p>30% oWAN, weltweit tätig, Automobilhersteller</p>	<p>bei anderen Unternehmen, die für die Aufrechterhaltung der Produktion erforderlich sind, reichen von Normalarbeitsverhältnis bis zu prekärer Beschäftigung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Produktionsorganisation (Vergabe von wesentlichen Teilen der Produktion an Dritte über Werkvertrag o.ä.) ist infrastrukturell im Werklayout angelegt und daher nahezu beliebig variierbar. • Die betriebsverfassungsrechtliche Regelung, dass der Betriebsrat auch die Rechte der Leiharbeiter gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen soll, läuft hier insofern ins Leere, als dieser Arbeitgeber mit 34 Beschäftigten 400 Leiharbeiter beschäftigt hat und selber im Werkauftrag von xy tätig ist 	<p>um die StAN zu schützen. Dem Betriebsrat des WvU kam die „Empfindlichkeit“ der im Werk installierten Produktionsorganisation zugute. Betriebsversammlungen aller Unternehmen auf dem Werksgelände finden zur gleichen Zeit mit der gleichen Dauer statt wie die Betriebsversammlungen, die vom xy-Betriebsrat angesetzt werden. Nach dem Ende einer Betriebsversammlung von xy liefen die Bänder wieder an, der BR WvU jedoch setzte die Betriebsversammlung fort. Nach einer knappen Stunde war der Puffer der von WvU gefertigten Sitze erschöpft, die Bänder mussten wieder angehalten werden.</p> <p><u>Erfolge:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sowohl bei xy als auch beim WvU erhalten die Leiharbeiter (bis auf Sonderzahlungen) „Equal Pay“. ○ Beim WvU konnte die Bezahlung nach IGM-Tarifvertrag durchgesetzt werden. ○ 2011 wurden bei xy ca. 250 Mitarbeiter neu eingestellt; davon waren 170 bereits vorher als LeiharbeiterInnen beschäftigt.
	<p>Wesentliche Erfahrung aller Beteiligten auf Arbeitnehmerseite: „Kein Betriebsrat auf dem Gelände kann das BetrVG anwenden“.</p>	

8. Tool-Steckbriefe

Zur Unterstützung von Betriebsräten im Einsatzbetrieb wurden 10 Beteiligungstools entwickelt. Darunter sind Präsentationen, Berechnungstools, Checklisten sowie Vorlagen für Anschreiben an den Arbeitgeber bzw. Werkvertrags- und Betriebsvereinbarungsbausteine.



	Nr.	Tool	
		Leitfaden BR-Beteiligung 10 Schritte	
	Tool 1	Sensibilisierungs-Tool	1 Präsentation ppt 2 Informationsbedarf
	Tool 2	Monitoring-Tool	1 Personalstruktur 2 Gewerbebeurteilung
	Tool 3	Klärungsverfahren Scheinwerkverträge	1 Checkliste 2 Beweissicherung
	Tool 4	Wirtschaftlichkeitsrechnung	1 Kostenrechnung 2 Risikobetrachtung
	Tool 5	oWAN-Arbeitsbewertungsmonitor	1 Checkliste 2 Mindeststandard
	Tool 6	Arbeitsschutz-Tool	1 Checkliste 2 Baustein Arbeitsschutz WV
	Tool 7	oWAN-Ansprache-Tool	1 Vorgehensplan 2 Interviewcheckliste
	Tool 8	Bewertung Werkvertragsunternehmen	1 Ampelcheckliste 2 Selbstauskunft WVU
	Tool 9	Personalplanung	Bewertung Personalstrategie
	Tool 10	Betriebsvereinbarung oWAN	1 Formulierungs-Bausteine BV 2 Kennziffernblatt

Abbildung 43: Tool-Liste

Tool 1 „Sensibilisierungs-Tool“:

Das Tool sensibilisiert Betriebsräte durch eine umfangreiche Dokumentation für Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen sowohl für die Stammebelegschaft als auch für die Werkvertragsarbeitnehmer und zeigt ihnen auf, welche Mitwirkungsrechte sie geltend machen. Außerdem stellt es ein Musterschreiben für ein Informationsbegehren zur Verfügung, welches zudem klarstellt, welche Informationen und Dokumente sie verlangen können.

Tool 2 „Monitoring-Tool“:

Das Monitoring-Tool erlaubt die Erfassung der Belegschaftsstruktur und Gewerke im Betrieb sowie die Bewertung der Arbeitsbedingungen von oWAN. Mithilfe von Tool 2 kann der Betriebsrat die einzelnen Gewerke in 10 Prüfschritten hinsichtlich der Aspekte „Machbarkeit“, „Wirtschaftlichkeit“ und „Arbeitsschutz“ bewerten. Auf der Grundlage der Bewertung der Kriterien kann der Betriebsrat für jedes Gewerk seine Handlungsoptionen beurteilen.

Tool 3 „Klärungsverfahren Scheinwerkverträge“:

Um dem Betriebsrat eine Einschätzung der (geplanten) Werkverträge im Hinblick auf die Frage, ob es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt, zu ermöglichen, steht Tool 3 zur Verfügung. Hier wird zunächst anhand einiger Fragen geprüft, ob es sich um einen echten oder einen Scheinwerkvertrag handelt. Falls der Verdacht besteht, es handelt sich hier um einen Scheinwerkvertrag, gibt das Instrument eine Checkliste zur Beweissicherung an die Hand, mit deren Hilfe Ereignisse, die dies belegen, dokumentiert werden können. Außerdem hilft das Tool dem Betriebsrat abzuwägen, welche Konsequenzen das Aufdecken eines Scheinwerkvertrages überhaupt haben

kann, wenn der Arbeitgeber eine Alternativstrategie hat, sprich: das Gewerk in Zukunft einfach besser abgrenzt.

Tool 4 „Wirtschaftlichkeitsrechnung“:

Bei der Beurteilung der Gewerke ist nicht zuletzt eine Wirtschaftlichkeitsrechnung wichtig, die mittels Tool 4 vorgenommen werden kann. Diese Rechnung ist zentral, insofern oWA in vielen Fällen nicht wirtschaftlicher als die Eigenleistung mit StAN ist. Hier wird langfristig die Wirtschaftlichkeit und damit die Beschäftigung im Betrieb bzw. am Standort gefährdet. Demgegenüber sind in vielen Fällen zwar die Kosten geringer als bei einer Eigenleistung. Wenn man aber die wirtschaftlichen Risiken – insbesondere für den zukünftigen Umsatz berücksichtigt – ist die Eigenleistung doch wieder wirtschaftlicher. Um das beurteilen zu können und eine Argumentationsgrundlage gegenüber der Geschäftsführung zu haben, ist eine Wirtschaftlichkeitsrechnung mithilfe dieses Instrumentes notwendig.

Tool 5 „oWAN-Arbeitsbewertungsmonitor“:

Das Tool ist ein "Arbeitsbewertungsmonitor", mit dessen Hilfe Betriebsräte anhand von 7 Kriterien, etwa Arbeitsplatzsicherheit, Entgelt, Qualifizierung oder Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen der oWAN im Vergleich mit dem betrieblichen Sozialstandard beschreiben und visualisieren und daraus Handlungsbedarfe ableiten können.

Tool 6 „Arbeitsschutz-Tool“:

Das Tool listet als Checkliste mehr als 60 Fragen auf, mit denen die Arbeitnehmervertreter sich Klarheit über den Arbeitsschutz von Werkvertragsarbeiter/innen verschaffen können. Außerdem dient es der Beurteilung der Frage, inwieweit der Betriebsrat in diesem Feld beteiligt wird. Die Rechte der Betriebsräte im Einsatzbetrieb werden in vielen Fällen missachtet. Um hier Abhilfe zu schaffen, kann der Baustein zum Arbeitsschutz im Werkvertrag (Tool 6-2) verwendet werden.

Tool 7 „oWAN-Ansprache-Tool“:

Es ist wichtig, den oWAN zu signalisieren, dass ihre Situation für den Betriebsrat von Belang ist. Zur Kontaktaufnahme mit den oWAN dient das oWAN-Ansprache-Tool, das die Form eines Interviews hat. Mit Hilfe des Interviews soll der Betriebsrat mehr über den oWAN selbst und seine konkreten Arbeitsbedingungen erfahren, um darauf aufbauend den Handlungsbedarf beurteilen zu können.

Tool 8 „Bewertung Werkvertragsunternehmen“:

Das Tool ist eine "Checkliste zur Auswahl von Werkvertragsunternehmen", die der Betriebsrat mit der Personalabteilung abarbeitet oder – wenn der Arbeitgeber dies unterstützt – vom Betriebsrat auf dem Wege der Selbstauskunft von den Werkvertragsunternehmen eingeholt wird. Tool 8 sollte vor einer Fremdvergabe genutzt werden, kann aber auch verwendet werden, wenn das Gewerk bereits vergeben ist und der Betriebsrat nach Alternativen zum aktuellen Werkvertragsunternehmen sucht, weil er zu dem Schluss gekommen ist, das Unternehmen erfüllt bestimmte Sozial-

standards nicht. Das Instrument erlaubt dabei eine Bewertung der Werkvertragsunternehmen und hilft bei der Eingrenzung potentieller Werkvertragsunternehmen, d.h. der Ermittlung eines seriösen und für die Ansprüche des Unternehmens möglichst passenden Unternehmens.

Tool 9 „Personalplanung“:

Mit dem Werkzeug wird eine Kalkulation unterschiedlicher Personalstrategien für (stark) schwankenden Personalbedarf ermöglicht. Das Werkzeug ist so angelegt, dass zunächst die Maßnahmen der internen Flexibilisierung ausgeschöpft werden sollten, bevor auf Leiharbeit als Maßnahme der externen Flexibilisierung zurückgegriffen wird.

Es lassen sich unterschiedliche Flexibilisierungsmaßnahmen in verschiedenen Ausprägungen - vom Stundenkonto über Teilzeit bis zur Leiharbeit - in mehreren Strategien miteinander vergleichen, um so die passende Strategie für den Einzelfall auszuwählen. Mit Tool 9 simulieren die Betriebsräte also gewerkeweise die Personalplanung und ziehen daraus Schlüsse, welche Gewerke unter Qualitäts- und Kostengesichtspunkten besser nur durch die Stammebelegschaft geleistet werden sollen.

Tool 10 „Betriebsvereinbarung oWAN“:

Das Tool enthält einen Stichpunktekatalog und bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema onsite-Werkvertragsarbeit. Die Liste enthält unterschiedliche Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Anhang

1 Abkürzungsverzeichnis

1	oWAN	onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen
2	StAN	Stammarbeitnehmer/innen
3	LAN	Leiharbeitnehmer/innen
4	BR	Betriebsrat
5	Wv WvU	Werkvertrag Werkvertragsunternehmen
6	AÜG AÜV	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

2 Fallstudienliste

		Branche	Betriebe
A	1	Getränkeindustrie	1
B	2	Maschinenbau	5
C	3	Getränkeindustrie	12
D	4	Getränkeindustrie	11
E	5	Schlachtindustrie	4
F	6	Automobilindustrie	4
G	7	Zuckerindustrie	6
H	8	Handel	12
I	9	Nahrungsmittelindustrie	13
J	10	Brot- /Backwarenindustrie	3
K	11	Getränkeindustrie	
L	12	Getränkeindustrie	1
M	13	Brot- /Backwarenindustrie	4
N	14	Stahlindustrie	2
O	15	Stahlindustrie	
P	16	Stahlindustrie	
Q	17	NE-Industrie	
R	18		

Anmerkung: markiert:= Fallbeispiel

3 Literatur- und Quellliste

Literaturverzeichnis Arbeitsschutz mit oWAN

Berufsgenossenschaft Holz und Metall: BGI 865. Einsatz von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen. Dezember 2010.

Düwell, Franz Josef [Hrsg.]: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 3. Auflage. Baden-Baden. Nomos, 2010.

Fitting, Karl . [Begr.]: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 24. Auflage. München. Verlag Franz Vahlen. 2008

Hamann, Wolfgang: Erkennungsmerkmale der illegalen Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheindienst- und Scheinwerkverträgen. (Diss.). Berlin. Duncker & Humblot, 1995.

Hamann, Wolfgang: Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Fremdpersonal. In: Wirtschaft und Verwaltung. Heft 3. (2001), S. 215-228.

Heilmann, Joachim u. Aufhauser, Rudolf: Arbeitsschutzgesetz. Handkommentar. 2. Auflage. Baden-Baden. Nomos Verlagsgesellschaft. 2005

Julius, Nico: Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung. (Diss.) Baden-Baden. Nomos-Verlagsgesellschaft. 2004.

Kollmer, Norbert u. Klindt, Thomas Kollmer (Hrsg.): Arbeitsschutzgesetz. Kommentar. 2. Auflage München. Verlag C. H. Beck. 2011

Krüger, Manfred: Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. In: Arbeitsrecht im Betrieb. Ausgabe 11. (1998), S. 621-640.

Moll, Wilhelm [Hrsg.]: Münchener Anwalts Handbuch. Arbeitsrecht. 2. Auflage. München. Verlag C. H. Beck, 2009.

Säcker, Franz Jürgen u. Rixecker, Roland [Hrsg.]: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 4. Schuldrecht, Besonderer Teil II. 5. Auflage. München. Verlag C. H. Beck, 2009.

Schoof, Christian: Betriebsratspraxis von A bis Z. Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung. 9. Auflage. Frankfurt am Main. Bund-Verlag, 2010.

Schüren, Peter [Hrsg.]: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Kommentar. 4. Auflage. München. Verlag C. H. Beck, 2010.

Ulber, Jürgen: AÜG Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. 3. Auflage. Frankfurt am Main. Bund-Verlag, 2006.

4 Rechtliche Fragen onsite Werkverträge

Im Laufe des Projektes traten im Rahmen der Workshops, Seminare, Tagungen etc. einige Fragen immer wieder auf. Diese wurden gesammelt und werden im Folgenden exemplarisch beantwortet.

Frage 1: *Die StAN/LAN einerseits und oWAN andererseits können sich nicht abstimmen, weil es sonst eingegliederte Arbeit wäre. Einsatzbetrieb und Auftragnehmer/innen müssen also einen Koordinator/in benennen. – Bspw. Darf der Vorarbeiter des Einsatzbetriebes benannt werden? – Darf jeder StAN genannt werden?*

Als Koordinator zur Abstimmung der Arbeiten der Stamm-/Leiharbeitnehmer und Werkvertragsarbeitnehmer im Einsatzbetrieb kommen Angehörige des Einsatzbetriebes in Frage, die über Weisungsbefugnis verfügen.¹

Hierbei sollte es sich um Personen handeln, deren Zuständigkeit nicht allein auf die Leitung einer bestimmten Schicht, also einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern beschränkt ist, sondern es bedarf vielmehr solcher Personen mit Leitungsfunktion, die für einen bestimmten Abschnitt eines Einsatzbetriebes, in denen die Werkvertragsarbeitnehmer ihre Tätigkeit erbringen, die Gesamtverantwortung tragen und die gesamten Prozesse kennen und steuern können.

Hierfür könnten Abteilungsleiter oder Projektmanager in Frage kommen.

Deshalb wäre es nicht zu empfehlen, einen Vorarbeiter des Einsatzbetriebes als Koordinator zwischen Einsatzbetrieb und Auftragnehmer zu benennen. „Normale“ Stammarbeitnehmer kommen auf jeden Fall nicht in Betracht, da sie über keine Weisungsbefugnis verfügen.

Frage 2 und 4: *Gibt es aus BR - Sicht einen Unterschied zwischen oWAN aus Werkverträgen und Dienstleistungsverträgen?*

Das BAG unterscheidet seit dem Urteil vom 08.11.1978 bei der Abgrenzungsproblematik nicht mehr zwischen Werk- oder Dienstvertrag, sondern stellt Dienst- und Werkvertrag einheitlich dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gegenüber.²

Nach dem BAG gelten Werk- oder Dienstvertragsarbeitnehmer, die als Erfüllungshelfer des Dienst- oder Werkunternehmers auf Grundlage eines Werk- oder Dienstvertrages ihre vereinbarte Leistung erbringen, noch nicht in den Betrieb des Auftraggebers und dessen Organisation im Sinne des § 99 BetrVG als eingegliedert, weil diese im Betrieb des Auftraggebers tätig werden. Es ist vielmehr erforderlich, dass diese Arbeitnehmer selbst in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers, bzw. Auftraggebers eingegliedert sind, sodass dieser die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über deren Arbeitseinsatz auch nach Zeit und Ort zu treffen hat. Für die Eingliederung reicht es mittlerweile aus, wenn der Betriebsinhaber des Auftrags-

¹ Berufsgenossenschaft Holz und Metall, BGI 865 (2010): S. 3-4.

² Hamann, Erkennungsmerkmale der illegalen Arbeitnehmerüberlassung in Form von Scheindienst- und Scheinwerkverträgen (1995): S. 73; Urteil d. BAG v. 08.11.1978 AktZ.: 5 AZR 261/77 (AP AÜG § 1 Nr. 2).

geberbetriebes wenigstens ein Teil der Arbeitgeberstellung gegenüber dem Fremdpersonal übernommen hat.³

Eine zustimmungspflichtige Einstellung nach § 99 BetrVG liegt erst dann vor, wenn die Arbeitnehmer in den Auftraggeberbetrieb eingegliedert werden.⁴

Frage 3: *Welche Grenzen sind der Delegation der Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und anderen Arbeitsschutz-Normen vom Einsatzbetrieb auf das WvU gesetzt? – Wie ist die Verantwortung geregelt, wenn es keine Formulierungen im Werkvertrag und auch keine sonstigen Absprachen gibt?*

Alle sich aus dem privaten und öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrecht ergebenden Schutzpflichten obliegen dem Werkunternehmer als Auftragnehmer in der Funktion als Arbeitgeber gegenüber seinen Erfüllungsgehilfen (Werkvertragsarbeitnehmer).⁵

Eine Ausnahme von der gesetzlichen Regel ist, wenn die Werkvertragsarbeitnehmer als Beschäftigte des Auftraggeberbetrieb gem. § 2 Abs. 2 ArbSchG zu qualifizieren sind, sodass dem Auftraggeber auch als Arbeitgeber i. S. d. § 2 Abs. 3 ArbSchG die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten gegenüber den Erfüllungsgehilfen seines Auftragnehmers (Werkvertragsarbeitnehmern) obliegen. Dabei muss von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Auftraggeber die Schutzbedürftigkeit der Werkvertragsarbeitnehmer entscheidend abhängen.⁶

Die Arbeitgeber sind nach § 8 Abs. 1 S. 1 ArbSchG bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen zur Zusammenarbeit verpflichtet, wenn Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz ihrer Tätigkeit nachgehen. Die beteiligten Arbeitgeber sind nach § 8 Abs. 1 S. 2 ArbSchG verpflichtet, sich über die mit der Arbeit verbundenen Gefahren, je nach Art der Tätigkeiten gegenseitig, wie auch ihre Beschäftigten zu unterrichten und zur Verhütung dieser Gefahren Maßnahmen miteinander abzustimmen, soweit dieses für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit erforderlich ist. Hierzu ist gem. § 5 ArbSchG eine Beurteilung der vorgesehenen Arbeitstätigkeiten, insbesondere der Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vorab von dem jeweiligen Arbeitgeber vorzunehmen.⁷

Außerdem muss sich gem. § 8 Abs. 2 ArbSchG der Arbeitgeber vergewissern, dass betriebsfremde Arbeitnehmer hinsichtlich der Gefahren in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.⁸

Frage 5: *Gibt es einen Mitbestimmungstatbestand für den BR Einsatzbetrieb hinsichtlich folgender Fragen:*

³ Beschluss d. BAG v. 05.03.1991 (AktZ.: 1 ABR 39/90) AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 90; Beschluss d. BAG v. 13.12.2005 AktZ.: 1 ABR 51/04 (NZA 2006, 1369); Fitting, Betriebsverfassungsgesetz (2008): § 99, Rn. 66.

⁴ Beschluss d. BAG v. 05.03.1991 (AktZ.: 1 ABR 39/90) AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 90.

⁵ Julius, Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung (2004): S. 27.

⁶ Julius, Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung (2004): S. 158-160.

⁷ Heilmann/Aufhäuser, Arbeitsschutzgesetz (2005): § 8, Rn. 3 u. 4; vgl. mit § 8 Abs. 1 ArbSchG

⁸ Julius, Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung (2004): S. 163.

1. Vorgaben für die Arbeitskleidung der oWAN § 87.1.1
2. Nutzung der Sozialräume, Spinde etc. durch die oWAN § 87.1.1
3. Verteilung der Verantwortung zum Arbeitsschutz zwischen Entleiher und WvU § 87.1.7

Generell: Wenn die Erfüllungsgehilfen bzw. Werkvertragsarbeitnehmer eines Werkunternehmers aufgrund eines Werkvertrages im Betrieb eines anderen Unternehmers tätig werden, gelten die Werkvertragsarbeitnehmer auch während ihrer Einsatzzeit in einem anderen Betrieb weiterhin als Arbeitnehmer des Werkunternehmers und nicht als Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes, da sie in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes nicht eingegliedert sind und auch zum Betriebsinhaber keine arbeitsvertraglichen Beziehung haben.⁹

Dem Betriebsrat des Einsatzbetriebes stehen in Bezug auf die Werkvertragsarbeitnehmer prinzipiell keine betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse zu. Allerdings gilt dieser Grundsatz nicht uneingeschränkt.¹⁰

Frage 5.1 + 5.2 Vorgaben für die Arbeitskleidung und Benutzung sonstiger betrieblicher Einrichtungen, wie z. B. Wasch- und Umkleieräume durch die oWAN § 87.1.1

Die Einführung und Ausgestaltung einheitlicher Arbeitskleidung gehören nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu den Maßnahmen, welche das Ordnungsverhalten betreffen und mitbestimmungspflichtig sind. Die Frage, wer die Kosten für die Arbeitskleidung zu tragen hat, fällt nicht unter den Mitbestimmungstatbestand.¹¹

Die Regelungen für die Benutzung sonstiger betrieblicher Einrichtungen, wie z. B. Wasch- und Umkleieräume gehören nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch zu den Maßnahmen, welche das Ordnungsverhalten betreffen und damit mitbestimmungspflichtig sind.¹²

Falls Anordnungen des Inhabers des Einsatzbetriebes über das Ordnungsverhalten, wie etwa die Benutzung sonstiger betrieblicher Einrichtungen, wie z. B. Wasch- und Umkleieräume getroffen werden und diese für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Werkvertragsarbeitnehmer, verbindlich gelten, können vom Betriebsrat des Werkunternehmers, als Vertragsarbeitgeber, die Interessen der Fremdfirmenarbeitnehmer nicht wahrgenommen werden. Der Grund dafür ist, dass er im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG kein Verhandlungspartner des Inhabers des Einsatzbetriebes ist.¹³

Aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Einsatzbetriebes und des dortige Betriebsrates für alle tätigen Personen im Betrieb ergibt sich, dass auch beim werkvertraglichen Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern dem Betriebsrat aus § 87 Abs. 1 BetrVG alle Mitbestimmungsrechte, die dem allgemeinen Persönlichkeitsschutz der Werkvertragsarbeitnehmer dienen, zustehen.¹⁴

⁹ Preis in: Wlotzke/Preis/Kreft, BetrVG (2009): § 5 Rn.33.

¹⁰ Hamann, WiVerw 2001/3, S. 225.

¹¹ Bender in: Wlotzke/Preis/Kreft, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar (2009): § 87, Rn. 42; Richardi in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz (2012): § 87, Rn. 184-188.

¹² Bender in: Wlotzke/Preis/Kreft, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar (2009): § 87, Rn. 42.

¹³ Hamann, in: Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar (2010): § 14, Rn. 570-571; Bender in: Wlotzke/Preis/Kreft, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar (2009): § 87, Rn. 42.

¹⁴ Ulber, AÜG, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (2006): Einl. C, Rn. 156.

Um die Persönlichkeit der Arbeitnehmer schützen zu können, kann die Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes nicht außer Kraft gesetzt werden. Dazu könnten auch die Regelungen für die Benutzung sonstiger betrieblicher Einrichtungen, wie z. B. Wasch- und Umkleieräume auch für die Werkvertragsarbeitnehmer zählen. Damit soll gewährleistet sein, dass die Arbeitnehmer z. B. beim Duschen und in den Umkleieräumen keine Unfälle oder Verletzungen erleiden, die Hygiene gewährleistet ist und das Eigentum ihrer Sachen auch vor Diebstahl durch z. B. sichere Spinde geschützt ist. Dazu könnte auch die Einführung und Ausgestaltung einer einheitlichen Arbeitskleidung gehören. Der Betriebsrat des Einsatzbetriebes könnte auch hier für die Fremdfirmenarbeitnehmer, einschließlich der Werkvertragsarbeitnehmer, das Mitbestimmungsrecht ausüben.¹⁵

Es ist aber umstritten, inwieweit sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Fragen der Ordnung des Betriebes auch auf die Fremdfirmenbeschäftigten erstrecken.¹⁶

Frage 5.3 Verteilung der Verantwortung zum Arbeitsschutz zwischen Auftraggeber und WvU (§ 87.1.7)

Werden betriebsfremde Arbeitnehmer tätig, hat der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Einhaltung der für den Auftraggeber unmittelbar verpflichtenden Arbeitsschutzregelungen zu überwachen und sich nach § 89 Abs. 1 BetrVG für deren Durchführung einzusetzen. Wenn es sich dabei um Rahmenregelungen handelt, die der Konkretisierung durch betriebliche Regelungen zugänglich sind, hat der Betriebsrat des Auftraggebers als Einsatzbetrieb nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.¹⁷

Frage 6: Welche Rechte hat ein StAN bei Auslagerung bspw. der Flaschensortierung auf dem Werksgelände an ein WvU mit/ohne Tarifvertrag?

Von einer Auslagerung spricht man, wenn Tätigkeiten von einem Unternehmen auf andere Unternehmen, also an Fremdfirmen vergeben werden. Die Tätigkeit kann die Fremdfirma durch ihre eigenen Arbeitnehmer, die bei ihm angestellt sind, durchführen lassen. Sie kann aber auch mit der Durchführung der Tätigkeiten ihrerseits Subunternehmer beauftragen.¹⁸

Bezogen auf das Beispiel der Auslagerung der Flaschensortierung auf dem Werksgelände an einen Werkunternehmer ist in diesem Falle die ganze Abteilung der Flaschensortierung als Betriebsteil an einen Werkunternehmer, als sogenannte Fremdfirma, ausgelagert worden.

In diesem Beispiel wurde die Abteilung Flaschensortierung als Betriebsteil und wirtschaftliche Einheit von dem bisherigen Inhaber des Betriebes auf den neuen Inhaber,

¹⁵ Vgl. Klebe in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, BetrVG, Betriebsverfassungsgesetz (2012): § 87, Rn. 11-12; Richardi in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz (2012): § 87, Rn. 184-188. .

¹⁶ Ulber, AÜG, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (2006): Einl. C, Rn. 156.

¹⁷ Julius, Arbeitsschutz und Fremdfirmenbeschäftigung (2004): S. 174-176.

¹⁸ Koch, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Werkverträge in der Arbeitswelt (2012): S. 9-10.

in diesem Fall die Fremdfirma, basierend auf einem Kaufvertrag, übertragen, sodass die Fremdfirma der neue Eigentümer der Abteilung Flaschensortierung wird.

Zwischen der Fremdfirma, als Werkunternehmer, und dem bisherigen Inhaber, als Werkbesteller, wird ein Werkvertrag abgeschlossen. Darin wird das vom Werkunternehmer herbeizuführende Arbeitsergebnis genau festgelegt, welche und wie viele Flaschen der Werkunternehmer innerhalb welcher Zeit zu sortieren hat und welche Vergütung der Werkunternehmer vom Werkbesteller erhält.

Der Werkunternehmer hat die Stammarbeitnehmer, welche bisher in der Flaschensortierung beschäftigt waren, übernommen und setzt sie nun als seine eigene Arbeitnehmer, als Werkvertragsarbeitnehmer in dieser Abteilung für die Erbringung der Leistung der Flaschensortierung auf dem Werksgelände des alten Inhabers ein. Zwischen dem Werkunternehmer und den betroffenen Werkvertragsarbeitnehmern besteht nun ein Arbeitsverhältnis.

Betriebsübergang nach § 613a BGB

Bei dem oben genannten Beispiel handelt es sich um einen Betriebsübergang, dessen Rechtsfolgen in § 613a BGB geregelt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil vom bisherigen Inhaber durch ein Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übertragen wird. Ein Rechtsgeschäft kann ein Kaufvertrag, Pachtvertrag oder Schenkungsvertrag sein.¹⁹

Nach der Richtlinie 2001/23/EG gilt als Übergang „... der Übergang einer die Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.“²⁰

Werkvertrag zwischen beiden Unternehmen

Zwischen dem Werkunternehmer, als Auftragnehmer, und dem Werkbesteller, als Auftraggeber, wird ein Werkvertrag nach § 631 Abs. 1 BGB abgeschlossen. Der Werkunternehmer hat die Pflicht, einen bestimmten Erfolg bzw. Arbeitsergebnis (Werk) herbeizuführen und der Werkbesteller hat die im Vertrag vereinbarte Vergütung an den Werkunternehmer zu zahlen. Der Werkunternehmer kann die Tätigkeiten durch eigene Arbeitnehmer, die sich mit dem Werkunternehmer in einem Arbeitsverhältnis befinden, durchführen lassen. Dabei unterliegen die Werkvertragsarbeitnehmer dem arbeitsbezogenen Weisungsrecht des Werkunternehmers, indem der Werkunternehmer selbst darüber entscheidet, welche Arbeiten von welchem Werkvertragsarbeitnehmer, auch bei deren Einsatz auf dem Werksgelände, durchgeführt werden.²¹

Übergang des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer vom bisherigen Inhaber auf den neuen Inhaber des Betriebes

In die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, welche zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestanden haben, tritt nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB der neue

¹⁹ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 644, Rn. 1-2.

²⁰ Zitat aus Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 646, Rn. 9.

²¹ Ebert in: Schulze, u. a. Bürgerliches Gesetzbuch (2009): § 631, Rn. 1-2 u. Rn. 9; Koch, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Werkverträge in der Arbeitswelt (2012): S. 8-11; Hamann, Fremdpersonal im Unternehmen (2003): S. 57; Ulber, AÜG, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (2006): Einl. C, Rn. 67.

Inhaber ein. Es gehen „automatisch“ die Arbeitsverhältnisse vom bisherigen auf den neuen Betriebsinhaber über.²²

Wenn bisher die Rechte und Pflichten in einem Tarifvertrag geregelt waren, werden diese tariflichen Regelungen nun nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB zum Inhalt des zwischen dem Arbeitnehmer und dem neuen Inhaber bestehenden Arbeitsverhältnisses. Desweiteren darf nunmehr eine Veränderung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen zum Nachteil der Arbeitnehmer nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs weder durch Änderungsvertrag, noch durch Änderungskündigung vorgenommen werden.²³

Aber es gibt folgende Ausnahmeregelungen:

- Wenn Tarifverträge beim neuen Inhaber mit den gleichen geregelten Sachverhalten bestehen, kommt nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB eine Wirkung der alten Tarifverträge als arbeitsvertragliche Bestimmung nicht zur Geltung. Dabei spielt es keine Rolle, ob die neuen Normen als weitergeltende Bestimmungen für die Arbeitnehmer eine Verschlechterung oder Verbesserung bedeuten. Das ist aber nur dann der Fall, wenn auch die übernommenen Arbeitnehmer neben dem Betriebsübernehmer an den Tarifvertrag gebunden sind.²⁴
- Wenn die existierenden Tarifverträge im übernommenen Betrieb vorzeitig enden, können die Rechte und Pflichten nach § 613a Abs. 1 S. 4 BGB noch vor Ablauf der einjährigen Veränderungssperre nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs geändert werden.²⁵
- Wenn bei fehlender beidseitiger Tarifbindung die Anwendung eines anderen Tarifvertrages zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird, ist auch nach § 613 a Abs. 1 S. 4 BGB vor Ablauf der einjährigen Veränderungssperre nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs eine Veränderung der fortgeltenden Rechte und Pflichten möglich.²⁶

Vor dem Betriebsübergang hat nach § 613 a Abs. 5 BGB der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer in Textform über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt, den Grund und die für die Arbeitnehmer rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs sowie die in Aussicht genommenen Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitnehmer zu unterrichten.²⁷

Dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebserwerber kann der Arbeitnehmer nach § 613 a Abs. 6 BGB innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen.²⁸ Durch den Widerspruch findet kein Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber statt, sondern das Arbeitsverhältnis wird mit dem bisherigen Inhaber fortgesetzt. Allerdings ist der Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613 a Abs. 6 BGB sehr ris-

²² Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 646-647, Rn. 11.

²³ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 647, Rn. 12 u. 13.

²⁴ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 649-650, Rn. 22-23..

²⁵ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 650, Rn. 24.

²⁶ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 650, Rn. 25.

²⁷ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 653, Rn. 40.

²⁸ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 654, Rn. 42.

kant, denn der Widersprechende muss wegen fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer Kündigung des bisherigen Arbeitgebers rechnen.²⁹

Kündigungen sind gem. § 613 a Abs. 4 BGB wegen Betriebsübergangs, aber auch beim Übergang von Betriebsteilen unwirksam.³⁰

Frage 7: Scheinwerkverträge ohne und mit Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG -> Rechtsfolgen

In den Unternehmen kommt die illegale Arbeitnehmerüberlassung fast ausschließlich nur in Form der Scheinwerkverträge vor, bei der eine Arbeitnehmerüberlassung als Werkleistung deklariert wird.³¹

Ohne erforderliche Erlaubnis

Bei einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung sind die Rechtsfolgen gravierend, indem Arbeitnehmer ohne die erforderliche Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG vom Verleiher im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen werden. Das führt zu einer Unwirksamkeit des zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (§ 9 Nr. 1 AÜG) und des zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter bestehenden Leiharbeitsvertrages (§ 9 Nr. 1 AÜG). Es kommt nach § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG zu einem fingierten Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter, bei dem sich das Arbeitsentgelt gem. § 10 Abs. 4 AÜG nach den im Entleiherbetrieb geltenden Regeln richtet.³²

mit erforderlicher Erlaubnis

Keine illegale Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn der Schein-Werkunternehmer über eine Erlaubnis zur rechtlichen Absicherung verfügt.³³

Ob auch für die Überlassungszeit die Vergütungsregelungen des tatsächlich überlassenen

Arbeitnehmers wirksam sind, muss geprüft werden. Für die Einsatzzeit hat der Leiharbeiter Anspruch auf die gleiche Vergütung, wie es dem Personal des Entleihers

zusteht. Wenn der in Bezug genommene Tarifvertrag ein Tarifvertrag für Leiharbeiter

ist, besteht nur die Möglichkeit für eine abweichende vertragliche Regelung.³⁴

Der Verleiher ist zur Zahlung eines Mindeststundenentgelts für die Leiharbeiter verpflichtet. (Geregelt in der Ersten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung).

²⁹ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 655, Rn. 46-47.

³⁰ Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z (2010): S. 651, Rn. 27.

³¹ Schüren, WiVerw 2001/3, S. 174; Schüren in: Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar (2010): Einleitung, Rn. 786.

³² Popp in: Böhm/Hennig/Popp, Zeitarbeit (2011): S. 104-105, Rn. 331 u. 334; Zimmermann/Lovells, ArbRAktuell 03/2011, S. 62; Mengel, in: Thüsing, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) (2008): § 10, Rn. 22.

³³ Schüren in: Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar (2010): § 10, Rn. 25.

³⁴ Schüren in: Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar (2010): § 10, Rn. 25.

Es handelt sich um eine Arbeitsvermittlung, wenn vom Schein-Werkunternehmer das Fremdpersonal nur für das Unternehmen eingestellt wurde, in dem es arbeiten soll. Der Schein-Werkunternehmer verschafft dem Einsatzunternehmen nur das Personal. Die Arbeitnehmer werden von ihm nicht beschäftigt, um an wechselnde Kunden ausgeliehen zu werden. Somit ist er auch kein Verleiher.³⁵

Bei einer Arbeitsvermittlung wird ein Arbeitsverhältnis zum Beschäftigungsbetrieb begründet. Dabei gelten die im Beschäftigungsbetrieb üblichen Arbeitsbedingungen.³⁶

Frage 8: Definition „vorübergehende Überlassung“

Die Arbeitnehmerüberlassung hat nach § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG nur vorübergehend zu erfolgen, ohne dass das Wort „vorübergehend“ im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag konkretisiert wird. Im Entwurf der Bundesregierung zum „Ersten Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ wird im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie „vorübergehend“ als eine flexible Zeitkomponente verstanden und auf bestimmte Höchstüberlassungsfristen insbesondere verzichtet. Desweiteren werden für die vorübergehende Überlassung im Referentenentwurf die Durchführung eines besonderen Projektes oder Auftrages, die Urlaubs- oder Krankenvertretung als Beispiele genannt.³⁷

Politisch ist die Definition des Begriffs „vorübergehend“ umstritten. Die IG Metall fordert für den Begriff „vorübergehend“ einen Zeitraum von maximal drei Monaten, während eine Arbeitgebervereinigung der Zeitarbeitsunternehmen, BZA (Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.) von zwei Jahren analog dem TzBfG spricht.

Die Literatur verwendet unterschiedliche Ansätze zum Begriff „vorübergehend“. Es gibt im Allgemeinen eine Einigkeit, dass eine gesetzliche Bestimmung einer abstrakten Höchstgrenze nicht gerecht wird. Es solle einerseits in jedem Einzelfall ein Verhältnis zwischen der beabsichtigten Dauer der Überlassung zum Arbeitskräftebedarf im Entleihunternehmen sowie zum konkret zu besetzenden Arbeitsplatz gesetzt werden. Dabei sind andererseits die Ziele der Richtlinie zu berücksichtigen. Nur in Ausnahmefällen dürfte dabei ein Zeitraum von über 6 Monaten noch als vorübergehend gelten.³⁸

Demnach liegt in der Regel kein vorübergehender Verleih vor,

- wenn die Überlassung einen Zeitraum von 6 Monaten überschreitet
- wenn im Stammunternehmen ein Dauerarbeitsplatz besetzt wird
- wenn im Stammunternehmen der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung dauerhaft vorliegt.³⁹

³⁵ Schüren, WiVerw 2001/3, S. 177.

³⁶ Behrend, Scheinwerkverträge bei bestehender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (2001): S. 226; Hamann in Schüren, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Kommentar (2010): § 1, Rn. 400;

³⁷ Zimmermann/Lovells, ArbRAktuell 03/2011, S. 62; BT-Drucksache 17/4804, S. 8.

³⁸ Thieß/Denzel, AiB 3/2012, S. 188-193.

³⁹ Thieß/Denzel, AiB 3/2012, S. 188-193.

Der andere Teil der Literatur (Zimmermann/Lovells) schlägt vor, gedanklich bis zur Klärung durch die Rechtsprechung zu prüfen, ob das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Sachgrundbefristung, vor allem nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG hinsichtlich des „vorübergehenden Bedarfs“, gegeben ist. Folglich wäre die Überlassung als vorübergehend zu sehen, wenn auf diesem Arbeitsplatz durch einen sachlichen Grund i. S. v. § 14 Abs. 1 TzBf die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers gerechtfertigt wäre. Im Hinblick auf § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG und § 1 Abs. 1 KSchG gilt nach dieser Auffassung daher ein Einsatz von bis zu sechs Monaten als unbedenklich.⁴⁰

Zur Konkretisierung des Begriffs „vorübergehend“ empfiehlt sich aber auch ein anderer Ansatz. Dieser orientiert sich danach, ab wann dem Arbeitnehmer nach den nachfolgend genannten Gesetzen bestimmte Rechte zustehen.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG findet dieses Gesetz nur dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat.

Nach § 8 Abs. 1 S. 1 BetrVG sind für die Wahl des Betriebsrates alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören, wählbar.

Nach § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer verlangen, seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern, wenn dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.

Nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer nach § 4 BurlG erstmalig den vollen Urlaubsanspruch.

So könnten die § 1 Abs. 1 KSchG, § 8 Abs. 1 S. 1 TzBfG und § 4 BurlG als Anhaltspunkte dienen, dass eine Überlassung als vorübergehend bezeichnet werden könnte, wenn diese nicht mehr als 6 Monate beträgt.

5 Mindestsozialstandards Werkvertragsunternehmen

1	Arbeitsschutz	<p>Die Dienstleistungsfirma verpflichtet sich,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes für alle eingesetzten oWAN dem Auftraggeber nachzuweisen. 2. allen eingesetzten WAN 1. Hilfskurs, ... anzubieten und die Schulungen dem Auftraggeber nachzuweisen. 3. angemessene oder vereinbarte PSA, insbesondere Schutzhandschuhe, Arbeitsschutzschuhe bereitzustellen. 4. für jeden Einsatzort die Sicherheitsunterweisung aller eingesetzten oWAN auf Basis der Arbeitgeber-Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und auf Nachfrage dem Auftraggeber nachzuweisen, bevor dir Arbeit aufgenommen wird. Inhalt sind zumindest die Handhabung vorhandener Erst-Hilfe-Einrichtungen wie Verbandskasten und Defibrillator sowie Brandschutzeinrichtungen (Feuerlöscher etc.) und –regelungen. 5. die Ressourcen für Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt
----------	----------------------	--

⁴⁰ Zimmermann/Lovells, ArbRAktuell 03/2011, S. 62.

		<p>bereitzuhalten und nachzuweisen. Ortsbegehungen der Si-FA an allen Einsatzorten sind zu dokumentieren und auf Nachfrage dem Auftraggeber nachzuweisen.</p> <p>6. jeden Arbeitsunfall am Einsatzort unverzüglich dem Auftraggeber mitzuteilen und den Unfallbericht inkl. Vermeidungsmaßnahmen nachzureichen.</p>
2	Mindeststandards	<p>Die Dienstleistungsfirma verpflichtet sich,</p> <p>7. für alle oWAN einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem Mindestentgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes für Leiharbeiter/innen West-Deutschland nachzuweisen.</p> <p>8. keine Praktikant/innen im Rahmen der Aufträge einzusetzen.</p> <p>9. verlässlich und nachweislich keine Scheinselbständigkeit zu dulden. Der Nachweis ist für alle eingesetzten oWAN zu erbringen. Das gilt auch für Beauftragung von Subcontractoren.</p>
3	BR-Information	<p>Die Dienstleistungsfirma verpflichtet sich im Werk-/Dienstleistungsvertrag, dem/der Beauftragten Gesamtbetriebsrat des Auftraggebers Einsicht in die folgenden Unterlagen aller eingesetzten Werkvertragsmitarbeiter/innen zu gewähren, soweit deren schriftliche Zustimmung vorliegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - arbeitsmedizinische Vorsorgekartei - Abrechnungsunterlagen - Arbeitszeitunterlagen - Arbeitsverträge <p>Des Weiteren ist ihm/ihr Einsicht in die folgenden Unterlagen zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Namensliste aller eingesetzten Werkvertragsmitarbeiter/innen - Betriebsunfallstatistik - Unfallberichte - Gefährdungsbeurteilung für die beauftragten Arbeitsorte - Aufzeichnungen über erfolgte Sicherheitsunterweisungen - Nachweis der Sicherheitstrainings