

Betriebsvereinbarung Leiharbeit

Zwischen den Betriebsparteien

..... (im folgenden AG genannt)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

und dem

Betriebsrat, vertreten durch den BRV (im folgenden BR genannt)

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die vorliegende Vereinbarung soll der Geschäftsleitung ermöglichen Leiharbeiterpersonal unter bestimmten Voraussetzungen im Betrieb einzusetzen. Dabei soll gleichzeitig der unnötige Einsatz von Leiharbeitnehmern vermieden und die Beschäftigung der intern beschäftigten Arbeitnehmer gesichert werden. Darüber hinaus sollen Leiharbeiter die Möglichkeit einer internen Beschäftigung erhalten, wenn sich ein Dauerbedarf abzeichnet und sie bereits für eine gewisse Bewährungs- und Einarbeitungszeit im Betrieb beschäftigt werden. Ferner soll die Zusammenarbeit der Betriebspartner zum Thema Leihpersonaleinsatz detailliert geregelt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die vorliegende Betriebsvereinbarung erhebt einen Geltungsanspruch für alle Beschäftigten des Betriebs ..., insbesondere für die nach § 5 Abs. 1 BetrVG deren Arbeitnehmer und Auszubildende sowie deren Leiharbeitnehmer.

§ 2 Voraussetzungen für die Beschäftigung von Leihpersonal

- a. Gründe für den Einsatz von Leiharbeitern
- b. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern durch die Geschäftsführung für bestimmte vorübergehende Zwecke ist zulässig. Als vorübergehende Zwecke werden Vertretungsfälle für erkrankte oder urlaubsbedingt abwesende Mitarbeiter sowie aus Auftragsspitzen angesehen, insofern der vorübergehende Personalbedarf nicht mit internen Personalressourcen wie zum Beispiel der Aufstockung der Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter oder Überstunden oder durch befristete Einstellungen gedeckt werden kann.
- c. Höchstgrenze
- d. Der Anteil der im Betrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer darf die Grenze von 15% der Belegschaft nicht übersteigen.
- e. Höchstdauer von Einsätzen
- f. Leiharbeitnehmer dürfen höchstens für die Dauer von 12 Monaten eingesetzt werden. Ist bereits zu Beginn der Beschäftigungsaufnahme abzusehen, dass diese die Dauer von 12 Monaten überschreiten wird, ist ggf. eine befristete Einstellung vorzunehmen.
- g. Vertragspartner

AG und BR verständigen sich im Einvernehmen auf folgende Verleihfirmen:

.....

Der Arbeitgeber darf sich für den Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen ausschließlich auf die oben aufgeführten Firmen zurückgreifen.

§ 3 Beteiligung des Betriebsrats

Will die Geschäftsleitung Leihpersonal nach § 99 BetrVG in Anspruch nehmen, hat sie in diesem Zug stets den Betriebsrat zu beteiligen. Hierfür wurde eigens das Formular „Anhörung des BR zur Einstellung nach § 99 BetrVG, Beschäftigung von Leihpersonal“ angefertigt. Damit der Betriebsrat seine Beschlussfassung vorbereiten und sich umfassend mit dem Vorhaben

der Geschäftsleitung auseinandersetzen kann, muss diese die im Formular geforderten Angaben eintragen und Unterlagen zur Ergänzung beilegen. Spätestens mit dem Ablauf der Anhörungsfrist von einer Woche hat der Betriebsrat dem Arbeitgeber Rückmeldung in schriftlicher Form zu geben.

Gründe für die Verweigerung der Zustimmung können § 99 Abs. 2 BetrVG sowie § 2 a)-c) zugrunde liegen.

§ 4 Ansprüche des Leihpersonals

Das Leihpersonal darf die sozialen Einrichtungen der Belegschaft nutzen, insbesondere die Pausenräume, Umkleiden, die Spinde ... sowie die Kantine. Im Hinblick auf § 13 b AÜG sind die Leiharbeitnehmer den im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern diesbezüglich gleichzustellen.

Finden Betriebsfeiern oder Ausflüge statt, sind Einladungen grundsätzlich auch gegenüber den Leiharbeitnehmern auszusprechen.

Vor dem Antritt ihrer Arbeit müssen die Leiharbeitnehmer ausführlich in die betrieblichen Abläufe und ihre Aufgaben durch den Arbeitgeber bzw. die hierfür von ihm beschäftigten Führungskräfte eingewiesen werden. In diesem Zug müssen diese auch auf die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften hingewiesen werden.

Wird die Höchstgrenze der Einsatzzeit der Leiharbeitnehmer erreicht, ist die Geschäftsleitung verpflichtet einen Monat vor dem Erreichen der Grenze, dem jeweiligen Leiharbeitnehmer ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrags zu unterbreiten. Die Möglichkeit der Befristung des Arbeitsvertrags ist für die Geschäftsleitung auf die Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG beschränkt. Befristungen ohne Sachgrund sind dabei nicht zulässig. Die Probezeit darf die Dauer von 4 Monaten nicht übersteigen.

Leihpersonal, das im Betrieb beschäftigt ist, darf in den im § 14 Abs.2 S. 2 und 3 AÜG vorgesehenen Fällen den Betriebsrat konsultieren und an Betriebsversammlungen teilnehmen.

§ 5 Laufzeit und Beendigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft.

Mit einer Frist von 4 Monaten kann sie von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der Schriftform zum Monatsende gekündigt werden. Die vorliegende Betriebsvereinbarung wirkt daraufhin so lange nach, bis eine neue Vereinbarung zu diesem Thema abgeschlossen wurde.

.....

Unterschrift BR; Unterschrift AG