

TATORT: FREMDVERGABE

Handlungsempfehlungen und Musterschreiben für Betriebsräte



Impressum

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Beschäftigungsbedingungen
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt/Main

mobifair e.V.

Für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft

Gutleutstraße 163-167
60327 Frankfurt/Main

Stand: 07.2021

Inhalt

Vorwort	5
Teil 1 – Problemstellung	8
1.1 Begriffliche Einordnung und Empfehlung	9
1.1.1 Werkvertragsarbeitskräfte	9
1.1.2 Scheinselbstständige	14
1.2 Handlungsgebot f. betriebliche Interessenvertretungen	17
1.3 Auswahl rechtlicher Unterstützung	19
1.3.1 Rechte des Betriebsrats	19
1.3.2 Beschwerderecht von Arbeitnehmenden	24
Teil 2 – Regelungen innerhalb der Deutschen Bahn AG	26
2.1 Tarifvertrag Bündnis für unsere Bahn	26
2.2 Das Kontrahierungsgebot	28
2.3 Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) „Zukunft Dienstleistungen“	29
2.4 Exkurs: Paritätische Kommission	35
2.5 Wie umgehen mit Werkverträgen?	36
Teil 3 – Arbeitshilfen für die Praxis	37
3.1 Musterschreiben:	
a – Einsatz von Leiharbeitnehmenden	38
b – Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmenden	39
c – Rechtswidriger Einsatz von Scheinselbstständigen	40
d – Personalplanung für unseren Wahlbetrieb	41
e – Arbeitssicherheits- u. Unfallverhütungsvorschriften	42
f – Beschwerde von Arbeitnehmenden	43
3.2 Beitrittserklärungen	44
Kontakt	46

Vorwort

Um die missbräuchliche Anwendung von Werkverträgen zu verhindern, brauchen wir eine starke Mitbestimmung. Dass immer wieder mal einzelne Aufgaben an Dritte fremdvergeben werden, dafür mag es im Einzelfall gute Gründe geben. Nicht zuletzt deshalb hat der Gesetzgeber die Möglichkeit von Werkverträgen geschaffen. Diese Ausnahme darf aber nicht zur Regel werden.

Wir stellen jedoch fest, dass es Arbeitgeber gibt, die in den vergangenen Jahren klassische Aufgaben der Stammbesetzungsstelle zunehmend an Werksvertragsunternehmen vergeben. Nicht, weil es nur so gelingt, beispielsweise kurzfristig auftretende Produktionsspitzen abuarbeiten, sondern einzig und allein um Geld zu sparen. Das ist nicht der Sinn von Werkverträgen.

Dagegen müssen wir gemeinsam vorgehen. Nicht nur, weil dabei von den beauftragten Firmen oft nicht einmal die üblichen sozialen Mindeststandards eingehalten werden. Sondern vor allem, weil durch solche missbräuchlichen Werkverträge Regelarbeitsplätze verdrängt und prekäre Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. Statt mit guten Tarifverträgen gute Arbeit abzusichern und die Wahrung der Rechte der festangestellten Stammbesetzungsstelle in die Hände starker Betriebsräte zu legen, wird häufig Scheinselbstständigkeit, möglicherweise auch Selbstausbeutung Vorschub geleistet. Die Lohnspirale kennt dann meist nur eine Richtung: die nach unten.

Um nicht missverstanden zu werden. Dort, wo Werkverträge im eigentlichen Sinne des Gesetzes sowie des Unternehmens und der Beschäftigten angewendet werden, gibt es wenig Anlass zur Sorge. Dort aber, wo versucht wird, mögliche Schlupflöcher auszunutzen und wo Regelarbeitsplätze verdrängt werden (sollen), da müssen wir einschreiten.

Deshalb fordern wir, bei der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen die Kontrollmöglichkeiten der Betriebsräte zu erweitern. Diese müssen ganz genau hinschauen und überprüfen können, warum Dritte mit bestimmten Aufgaben betraut werden sollen und nicht die eigenen Mitarbeiter*innen. Beim Einsatz von Subunternehmen muss es sich um notwendige, gut begründete und zeitlich befristete Ausnahmen handeln. Und die beauftragenden Unternehmen müssen ihre Arbeit zu fairen Bedingungen und bei fairer Bezahlung anbieten.

Diese Broschüre soll helfen, Bewusstsein für die aufgezeigte Problematik zu entwickeln – bei allen Beteiligten, nicht nur bei Betriebsräten. Wir fordern, Betriebsräte von Anfang an einzubinden und intern Dienstleistende – wie beispielsweise die DB Zeitarbeit – stärker heranzuziehen. Für notwendige und befristete externe Leistungsvergaben sollten ausschließlich Unternehmen beauftragt werden, die eine Tarifbindung mit einer DGB-Gewerkschaft nachweisen können – und die ihren Mitarbeiter*innen respektvoll begegnen, indem sie faire Beschäftigungsbedingungen und guten Arbeitsschutz anbieten.

In diesem Sinne wünschen wir Euch viele neue Impulse bei der Lektüre und eine erfolgreiche Hand bei eurer wichtigen Arbeit in der Mitbestimmung.

Kristian Loroch
EVG

Helmut Diener
mobifair



1. Problemstellung

Durch immer mehr Skandale wird der Fokus auf betriebsfremde Arbeitnehmende verstärkt. Nicht erst durch die umfangreiche Berichterstattung über die schockierenden Zustände in der Fleischindustrie wird deutlich: betriebsfremde Arbeitskräfte, Werkvertragsarbeitskräfte, Dienstleistende oder Scheinselbstständige gehören immer mehr zum betrieblichen Alltag dazu. Immer häufiger müssen sich Betriebsräte mit diesen Formen der Beschäftigung auseinandersetzen. Umso wichtiger ist das Know-how der Betriebsräte über die Rechte dieser prekär beschäftigten Arbeitsgruppen.

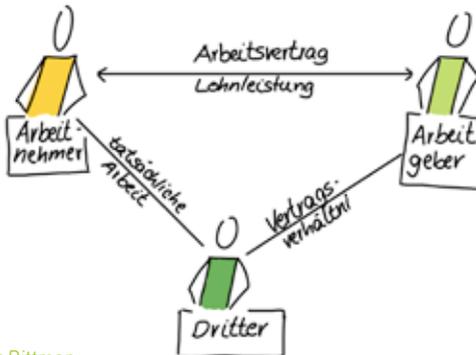
Waren vor Jahrzehnten noch alle Arbeitskräfte in einem Betrieb und bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, so ist das heute schon lange nicht mehr die Regel. Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes, Vorgaben der Europäischen Union und gezielte Lobbyarbeit interessierter Arbeitgeberverbände haben dazu geführt, dass Kolleginnen und Kollegen heute mit Menschen zusammenarbeiten, die sie zum einen nicht kennen – vor allem deren arbeitsrechtlichen Status nicht – und zum anderen noch nicht einmal wissen, bei welchen Arbeitgebern diese beschäftigt sind.

Natürlich kommen die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht von ungefähr: Arbeitgebende versuchen seit Jahren Lohnkosten zu sparen, Beschäftigte „auszulagern“ und/oder Fremdarbeitskräfte „einzukaufen“. Dazu dienen folgende Strategien: Werk- und Dienstverträge, Scheinselbstständigkeit und Leiharbeit.

1.1 Begriffliche Einordnung: Wie unterscheiden sich diese Formen der Beschäftigung voneinander?

1.1.1 Werkvertragsarbeitskräfte

Grundsätzlich besteht bei Werkvertragsarbeitskräften ein Dreiecksverhältnis zwischen zwei arbeitgebenden Parteien und einer arbeitnehmenden Partei. Zwischen den arbeitgebenden Parteien existiert eine Vertragsbeziehung, doch nur eine von ihnen hat einen Arbeitsvertrag mit der arbeitnehmenden Partei. Bei der dritten Partei wird lediglich die tatsächliche Arbeitsleistung erbracht. Wie sich das Vertragsverhältnis konkret darstellt, wird im Folgenden erläutert.



Grafik: Ansgar Dittmar

Abb. 1: Das Dreiecks-Verhältnis zwischen zwei Arbeitgebenden und einer arbeitnehmenden Person kennzeichnet überwiegend die Beschäftigungsverhältnisse von betriebsfremden Arbeitnehmenden.

In einem Werkvertragsverhältnis gibt es Auftraggebende und Auftragnehmende. Auftragnehmende geben gleichzeitig Arbeit an diejenigen, die dann bei der auftraggebenden Partei die tatsächliche Arbeit leisten.

Werkvertragsarbeitnehmende unterscheiden sich von Leiharbeitenden vor allen Dingen dadurch, dass sie zwar in einem anderen Betrieb arbeiten, als dem, in dem sie angestellt sind, dort jedoch nicht eingegliedert sind. Sie sind also gegenüber den Auftraggebenden nicht weisungsgebunden. Ort, Zeit und Art der Arbeit bestimmen nach wie vor die Arbeitgebenden, mit welchen das Arbeitsverhältnis durch einen Arbeitsvertrag begründet ist. Eben jene haben ihren Beschäftigten auch Material, Arbeitskleidung und Ähnliches zu stellen.

Wenn dies geschieht und Vorarbeitende oder Vorgesetzte die Dienstanweisungen für die Werkvertragsarbeitnehmenden erteilen, handelt es sich in der Regel nicht um Leiharbeit.

Ein klassisches Beispiel für Werkvertragsarbeitnehmende sieht folgendermaßen aus: Eine dienstleistende Person kommt in das Unternehmen, um Reparaturarbeiten zu erledigen – z.B. eine Sanitärfachkraft für die Toilettenanlage. Die Arbeitsaufgabe der Person ist es, die Anlage zu reparieren. Sobald sie dieses „Werk“ – also die erfolgreiche Reparatur –erledigt hat, ist der Auftrag beendet. Dieses „Modell“ ist indessen von vielen Arbeitgebenden erweitert worden. Sie senden die eigenen Arbeitnehmenden für lange Zeit – für umfangreiche Aufträge – in die auftraggebenden Unternehmen. Das bekannteste Beispiel sind Werkarbeitsunternehmen in der Fleischindustrie, in denen Arbeitnehmende über Subunternehmen – meist aus Osteuropa – ausgebeutet werden.

Die Abgrenzung zwischen Leih- und Werkvertragsarbeitnehmenden ist auch in der Rechtsprechung umstritten und in der Praxis alles andere als einfach. Die von vielen Werkvertragsunternehmen genutzte „Auffanglinie“, wenn nicht mehr klar zwischen Auftrag und Leiharbeit zu unterscheiden ist, war der Besitz einer Leiharbeitserlaubnis. Mittlerweile sieht die rechtliche Grundlage jedoch anders aus. Nun muss klar definiert sein, ob es sich um einen Auftrag oder um eine Leiharbeit handelt. Sollen im Betrieb Werkvertragsarbeitnehmende eingesetzt werden, ist die beauftragende Partei zur umfassenden Auskunft verpflichtet. So kann der Betriebsrat einschätzen, um welche Art von Personaleinsatz es sich handelt und ob hiermit letztlich für die eigene Belegschaft ein Nachteil verbunden ist oder nicht.

Warum wollen Arbeitgebende Werkverträge?

- angeblich höhere Flexibilität;
- angeblich geringere Kosten;
- keine hartnäckig agierenden Betriebsräte.

Hier empfiehlt sich folgendes Schreiben:

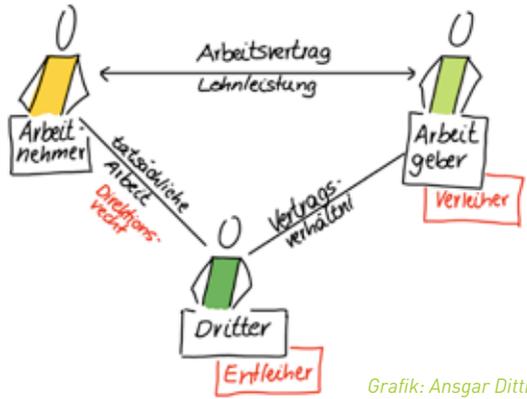
„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmende. Da es sich nach deren Auskunft nicht um Leiharbeit handelt, wird die Geschäftsleitung aufgefordert, bis spätestens morgen 08:00 Uhr mitzuteilen, ob Aufträge fremdvergeben wurden und Werkvertragsarbeitnehmende im Betrieb beschäftigt werden. Zur Überprüfung, ob der Betriebsrat i. S. d. § 99 BetrVG mitbestimmungsberechtigt ist, erwarten wir Auskunft darüber, mit welchen Aufgaben und für welchen Zeitraum sie beschäftigt werden. Sind unsere Vorarbeitenden/Vorgesetzten auch ihnen gegenüber weisungsberechtigt? Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen.“

oder:

„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmende. Damit der Betriebsrat überprüfen kann, ob ein Mitbestimmungsrecht gem. § 99 BetrVG (evtl. i. V. m. § 14 III S. 1 AÜG) verletzt wurde, wird die Geschäftsleitung aufgefordert, bis morgen 08:00 Uhr mitzuteilen, ob es sich um Leiharbeit oder Werkvertragsarbeitskräfte handelt und für welche Aufgabenbereiche und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden. Wir erwarten die Bekanntgabe des Namens und der ladungsfähigen Adresse des Verleihunternehmens bzw. Werkvertragsunternehmens. Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen.“

→ [Musterschreiben a: Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmenden, Seite 38](#)

Abb. 2: Das dargestellte Dreiecksverhältnis sieht das volle Direktionsrecht bei dem auftraggebenden Unternehmen, also dort, wo die tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird und das Personal in den Betrieb eingegliedert ist. Das verleihende Unternehmen ist lediglich für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses wie Entgeltzahlung u. a. zuständig.



WICHTIG!
 Weitere gesetzliche Auskunftsmöglichkeiten
 für Betriebsräte.

§ 80 BetrVG – die Pflichtaufgabe des Betriebsrats

Das Betriebsverfassungsrecht bietet verschiedene Möglichkeiten für einen Betriebsrat, betriebliche Mitbestimmung sinnvoll und effektiv umzusetzen. Grundlage für eine gute Mitbestimmung ist, dass der Betriebsrat über umfassende Informationen verfügt – und das auch zur richtigen Zeit, also so früh wie möglich.

Hier hilft § 80 Abs. 2 BetrVG. Der § 80 BetrVG regelt die "Allgemeinen Aufgaben" des Betriebsrats – hier findet sich u.a. die Verpflichtung zur Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Der Betriebsrat kann aber auch im gesetzlichen Rahmen eine Reihe von Vorschlägen machen. Hierfür benötigt er aber die notwendigen Informationen. Diese bekommt er über § 80 Abs. 2 BetrVG. Dem Betriebsrat sind nämlich jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das heißt, der Betriebsrat kann alle Unterlagen – im Rahmen seiner Zuständigkeit – von den Arbeitgebenden verlangen.

Diese Regelung ist vor allem für Betriebsräte interessant, in dessen Betrieben mit Fremdbeschäftigten gearbeitet wird. § 80 Abs. 2 BetrVG bezieht sich nämlich ausdrücklich auch auf diese Beschäftigte, insbesondere welche Tätigkeiten sie verrichten, mit welchem Zeitkontingent dies geschieht und wo sie örtlich eingesetzt werden. Wesentlich ist, dass die Arbeitgebenden auch hier die erforderlichen Unterlagen vorzulegen haben, insbesondere die Verträge, die der Beschäftigung zugrunde liegen. Pauschale Antworten der Arbeitgebenden: „Kümmere dich um deine Arbeit“ und „Für die bist du nicht zuständig“ gehören der Vergangenheit an. Auch ein Hinweis auf Datenschutz, wie es in letzter Zeit häufiger vorkommt, darf nicht verhindern, dass der Betriebsrat seine Rechte nach § 80 Abs. 2 BetrVG wahrnimmt.

Also – liebe Betriebsräte: Nutzt diese Geheimwaffe – gute Verhandlungen und eine gute Betriebsratsarbeit starten mit einer guten Vorbereitung – § 80 Abs. 2 BetrVG wirkt.

Was bedeutet das für den Einsatz von Fremdarbeitskräften?

Die Arbeitgebenden haben hier alle notwendigen Informationen zu geben.

Dafür empfiehlt sich folgendes Schreiben:

*„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmende. Da es sich nach deren Auskunft nicht um Leiharbeit handelt, wird die Geschäftsleitung aufgefordert, bis spätestens morgen 08:00 Uhr mitzuteilen, ob Aufträge fremdvergeben wurden und Werkvertragsarbeitnehmende im Betrieb beschäftigt werden. Zur Überprüfung, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt worden sind, erwarten wir die Vorlage aller relevanter Unterlagen sowie Informationen über die Art der Beschäftigung dieser Personen, des Umfangs ihres Einsatzes, über deren Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Ferner erwarten wir die Vorlage der Verträge, die der Beschäftigung der Personen zugrunde liegen.“
Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen.“*

→ [Musterschreiben b: Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmenden, Seite 39](#)

1.1.2 Scheinselbstständige

Selbstständig tätig zu sein stellt für viele Menschen häufig das Ziel ihrer Berufstätigkeit dar. Unter Selbstständigkeit wird die freie Gestaltung der Tätigkeit, eine selbstbestimmte Arbeitszeit und die Verfügbarkeit über die eigene Arbeitskraft verstanden. Der Wunsch danach, nicht abhängig (beschäftigt), nicht weisungsgebunden zu sein, ist groß.

Wer diese Privilegien genießt, muss jedoch üblicherweise an anderen Stellen Einbußen machen. Selbstständig Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kündigungsschutz, es werden keine Beiträge zur Sozialversicherung durch die Arbeitgebenden geleistet, es existiert keine Lohnfortzahlung bei Krankheit, es gibt keinen Urlaub, keinen Mindestlohn und keine tarifliche Bezahlung.

Die Selbstständigkeit ist in einigen Fällen jedoch nicht so eindeutig von abhängiger Beschäftigung abzugrenzen. Auch hier kann eine Gruppe definiert werden, die auf den ersten Blick Selbstständig tätig zu sein scheint, bei genauerem Hinsehen dies jedoch nicht ist. Hier sprechen wir von einer Scheinselbstständigkeit. In diesem Fall besteht auf dem Arbeitsmarkt der Rechtsschein der Selbstständigkeit, obwohl tatsächlich aber ein Arbeitsverhältnis besteht. Personen, die beispielsweise früher ihre Arbeitsleistung im Rahmen eines Arbeitsvertrages erbracht haben, werden in die Selbstständigkeit entlassen. Im Grunde erbringen sie dieselbe Arbeitstätigkeit wie zuvor als Arbeitnehmende, nur dass sie jetzt nicht mehr bei ihren Arbeitgebenden angestellt sind. Dies hat zur Folge, dass sich Scheinselbstständige selbst sozialversichern müssen, d.h. auf ihnen lasten sowohl die Beiträge zur Sozialversicherung der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden. Wenn sie krank werden oder Urlaub nehmen, müssen sie auf eigene Kosten für entsprechenden Ersatz sorgen. Es handelt sich also um Personen, bei denen mittels vorgetäuschter Selbstständigkeit unter formaler Bezeichnung als „Selbstständige“ oder „freie Mitarbeitende“ versucht wird, das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht einschließlich der Rechte des Betriebsrats aus Kostengründen zu unterlaufen oder aber einzuschränken.

Gerade in der schönen neuen Welt der Internet-Beschäftigungen können die sogenannten Co-Worker oder Click-Worker als Selbstständige arbeiten. Überall mit dem Laptop arbeiten, das ist das positiv dargestellte Bild. Der Nachteil ist jedoch, dass es keinerlei soziale Absicherung gibt und diese sehr abhängig von den Auftraggebenden sind.

Ab wann Arbeitnehmende Scheinselbstständige sind, kann auf Anhieb nicht immer eindeutig beantwortet werden. Als typische Merkmale für reguläre Arbeitnehmende werden angesehen: eine auf Dauer angelegte Arbeit, die in eigener Person – ohne Mitarbeitende – nur für eine/n Auftraggebenden und im Wesentlichen ohne eigenes Kapital und ohne eigene Organisation erbracht wird. Unterstützung bei der Prüfung gibt uns § 7 Abs. 1 SGB IV. Dort wird die abhängige Beschäftigung definiert.

Das Bundessozialgericht hat zudem Kriterien festgestellt, die bei der Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit behilflich sein können:

Merkmale einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

- Keine Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft, die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit kennzeichnet das Beschäftigungsverhältnis.
- Keine eigene Betriebsstätte.
- Keine im Wesentlichen frei gestaltete Arbeitstätigkeit.
- Kein Tragen des Unternehmerrisikos.
- Eingliederung in den Betrieb. Darunter ist jede und nicht nur eine gewerbliche Arbeitsorganisation zu verstehen, z. B. Vorhandensein von Vorgesetzten, die das Arbeitsverfahren regeln.
- Die Vereinbarung Lohnabzüge vorzunehmen, die Vereinbarung von Urlaub.
- Die Dokumentationspflicht des Auftragnehmenden über ihre Arbeit (detaillierte Berichtspflicht).
- Bindung des Auftragnehmenden an nur eine/n Vertragspartner/in (Ausschließlichkeitsbindung).
- Die Leistungen werden ausschließlich im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht.
- Die Auftragnehmenden müssen sich einem umfangreichen Vertragswerk der Auftraggebenden ohne eigenen Gestaltungsspielraum unterwerfen.
- Auftrags- und Überwachungssysteme sind so ausgestaltet, dass eine laufende Kontrolle (z. B. über ein Betriebs-Funksystem) für die Auftraggebenden jederzeit möglich ist.
- Die Auftragnehmenden beziehen im Wesentlichen vom Gewinn und Verlust unabhängige Bezüge.

Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit

- Entscheidungsfreiheit der Auftragnehmer, wann und wie viel Betriebsmittel/Transportmittel/Produktionsmittel angeschafft werden und wie die Anschaffung finanziert wird.
- Entscheidungsfreiheit der Auftragnehmer über die Zahlweise der Kunden (z. B. sofortiger Bareinzug, Stundungsmöglichkeiten usw.).
- Entscheidungsspielraum der Auftragnehmer bezüglich der Preiskalkulation.
- Die Auftragnehmer sind im Einsatz von Hilfskräften frei.
- Im Betrieb der Auftragnehmer können noch weitere Mitarbeitende beschäftigt sein.
- Bei den Auftragnehmer sind eigene Betriebsmittel (z. B. Fuhrpark) vorhanden.
- Die Auftragnehmer setzen eigenes Betriebskapital ein.
- Den Auftragnehmer ist eigene Kundenakquisition erlaubt.
- Die Auftragnehmer haften den Auftraggebenden ggü. bei Schäden an Produkten oder Produktionsgütern bzw. Produktionsmitteln.
- Die Auftragnehmer haben eigene Werbungsmöglichkeiten.
- Die Auftragnehmer unterhalten eigene Geschäftsräume (das kann auch ein sogenanntes Home Office (häusliches Büro) sein).
- Die Auftragnehmer führen eigene Geschäftsbücher.
- Die Auftragnehmer haben deutlich mehr Büroarbeit zu erledigen als Nichtselbstständige.
- Die Altersversorgung erfolgt nicht durch den Staat.

Im Wesentlichen kann man folgendes festhalten: Kann sich die entsprechende Person die Arbeitszeit überwiegend frei einteilen oder aber auch frei entscheiden, ob sie bestimmte Tätigkeiten annimmt oder nicht, handelt es sich im Zweifel um selbstständige Arbeitskräfte. Und dies insbesondere auch dann, wenn sie selbst Mitarbeitende beschäftigen, die sie vertreten.

Warum wollen Arbeitgebende (Schein)selbstständige beauftragen?

- angeblich höhere Flexibilität;
- keine Pflichten seitens der Arbeitgebenden, insbesondere keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, keine Anteile an der Sozialversicherung durch die Arbeitgebenden, kein Urlaubsanspruch etc.;
- das Risiko für Arbeitgebende wird auf die (Schein)selbstständigen verlagert!

Hier empfiehlt sich folgendes Schreiben:

„In der ...-Abteilung arbeiten seit (gestern/heute/Datum) betriebsfremde Arbeitnehmende, die nach eigenem Bekunden „Selbstständige“ sind und als ... eingesetzt werden. Sie bekommen von unseren Abteilungsleitenden/Vorgesetzten Anweisungen, die sie befolgen. Ihre Dienstzeiten entsprechen denen unserer Arbeitnehmenden. Sie sind also keine „Selbstständige“, sondern Scheinselbstständige. Bei der Einstellung wurde unser Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG missachtet, so dass wir unser Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 II BetrVG nicht prüfen konnten. Wir fordern die Geschäftsleitung auf, bis morgen 08:00 Uhr die scheinselfständigen Arbeitnehmenden abzuführen, widrigenfalls wird ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – eingeleitet, um eine gerichtliche Klärung herbeizuführen. Darüber hinaus behalten wir uns vor, ein Statusfeststellungsverfahren bei der zuständigen Rentenversicherung einzuleiten.“

→ [Musterschreiben c: rechtswidriger Einsatz von Scheinselbstständigen, Seite 40](#)

1.2 Handlungsgebot: Warum muss der Betriebsrat aktiv werden, wenn betriebsfremde Personen eingestellt werden sollen oder gar schon eingestellt wurden?

Betriebsräte kämpfen für:

die Arbeitsplätze in ihrem Betrieb;

Es ist Aufgabe des Betriebsrats, die Arbeitsplätze der eigenen Belegschaft zu sichern. Dazu gehört es, Versuche abzuwehren, die eigene Belegschaft durch Einsatz von Fremdarbeitnehmenden auszudünnen.

tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsplätze;

Es kann nicht Aufgabe des Betriebsrats sein, zuzulassen, dass für ein und dieselbe Tätigkeit im Betrieb Arbeitnehmende unterschiedlich viel Lohn erhalten, nur weil sie bei anderen Arbeitgebenden beschäftigt sind oder gar Scheinselbstständige sind. Wenn das Schule macht, wird nicht nur die Tarifhoheit der jeweiligen Gewerkschaft unterlaufen, sondern auch die Belegschaft auseinanderdividiert. Es gilt daher auch in Zukunft, den Grundsatz zu bewahren: ein Betrieb, eine Belegschaft, ein Betriebsrat, eine Gewerkschaft und ein Tarifvertrag!

Vollzeitarbeitsplätze;

Es ist auch Aufgabe des Betriebsrats dafür zu sorgen, dass Vollzeitarbeitsplätze erhalten bleiben, damit die Kolleginnen und Kollegen sich und ihre Familie ernähren können. Teilzeitarbeitsplätze, z.B. für Elternteile, die zu Hause ihre Kinder versorgen, sind die Ausnahme und sollen die Ausnahme bleiben.

unbefristete Arbeitsplätze;

Es ist unbedingt notwendig, dass unbefristete Arbeitsplätze die Regel sind und bleiben. Befristete Arbeitsverhältnisse können vom Betriebsrat nur in besonderen Ausnahmefällen gutgeheißen werden. Es ist menschenunwürdig, wenn Arbeitnehmende immer bangen müssen, ob deren Arbeitsvertrag verlängert wird oder nicht, unabhängig davon, dass mit befristeten Arbeitsverhältnissen auch der gesetzliche und tarifliche Kündigungsschutz unterlaufen wird.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat dem Betriebsrat verschiedene Möglichkeiten an die Hand gegeben, wie er auf den Einsatz von Fremdarbeitskräften reagieren kann. Diese gesetzlich festgeschriebenen Rechte sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Es sind aber allesamt Rechte, die dem Betriebsrat gesetzlich zustehen und nicht etwa Gnadenakte der Arbeitgebenden. Da es Rechte sind, kann der Betriebsrat auch gegenüber den Arbeitgebenden darauf beharren, dass die Rechte erfüllt werden, notfalls mit Hilfe der Arbeitsgerichte!



1.3 Auswahl rechtlicher Unterstützung

1.3.1 Rechte des Betriebsrats

Das ist im Übrigen nicht nur ein Recht des Betriebsrats, sondern im Grunde auch seine Pflicht:

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates, § 80 BetrVG

§ 80 Abs.1 BetrVG bestimmt, dass der Betriebsrat die Aufgabe hat, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; darüber hinaus hat er die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmenden im Betrieb zu fördern, Maßnahmen, die den Betrieb und der Belegschaft dienen, bei den Arbeitgebenden zu beantragen, usw.

§ 80 Abs. 2 BetrVG liefert dem Betriebsrat die Möglichkeit, alle für seine Tätigkeit notwendigen Informationen und Unterlagen zu erhalten. Dieses Recht umfasst auch die Arbeitnehmenden, die nicht bei den Arbeitgebenden angestellt sind. Dieses Recht sollte der Betriebsrat dringend nutzen.

Personalplanung, §§ 92, 92a BetrVG

Bei der Beschäftigungssicherung hat der Betriebsrat darüber hinaus nach § 92a BetrVG nicht nur ein Vorschlags- und Beratungsrecht, sondern auch die Möglichkeit, Vertretende der Bundesagentur für Arbeit hinzuzuziehen.

Stärkere Rechte räumt das Betriebsverfassungsgesetz aber über § 92 dem Betriebsrat bei der Personalplanung ein: Die Arbeitgebenden haben den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und auch Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Darüber hinaus kann der Betriebsrat den Arbeitgebenden Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihrer Durchführung machen.

Die Unterrichtung des Betriebsrats hat rechtzeitig, umfassend und unaufgefordert zu erfolgen. Rechtzeitig ist die Information erst dann, wenn sie zu einer Zeit erfolgt, in der auf Seiten der Arbeitgebenden noch über verschiedene Varianten nachgedacht wird, also noch nichts entschieden ist. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, eigene Vorstellungen oder Vorschläge im Bereich der Personalplanung zu entwickeln, um diese den Arbeitgebenden so frühzeitig vorlegen zu können, um den Planungsprozess noch beeinflussen können. Die Arbeitgebenden haben mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Der Betriebsrat kann Vorschläge für die Einführung und Durchführung einer Personalplanung machen. Allerdings geht das Mitbestimmungsrecht nicht soweit, dass der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen könnte. Verletzen die Arbeitgebenden das Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats kann vor dem Arbeitsgericht ein Beschlussverfahren auf Feststellung der Rechte des Betriebsrats nach § 92 BetrVG in Gang gesetzt werden.

Erfüllen die Arbeitgebenden ihre Informationspflichten nicht wahrheitsgemäß, unvollständig oder verspätet, handeln sie ordnungswidrig und können mit einer Geldbuße bis zu 10.000,00 € belegt werden:

§ 121 BetrVG — Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.**
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.**

In die Personalplanung kann der Betriebsrat aktiv eintreten. Es wird folgendes Schreiben empfohlen:

„Der Betriebsrat möchte von seinem in § 92 II BetrVG verankerten Recht Gebrauch machen, Vorschläge für die Einführung bzw. Durchführung der zukünftigen Personalplanung zu unterbreiten. Dazu benötigen wir eine umfassende Unterrichtung über den derzeitigen und zukünftigen Personalbedarf anhand von aussagekräftigen Unterlagen, die Sie selbst verwenden, wie Stellenbeschreibungen, Stellenpläne und Unterlagen über den Personalbestand, Fluktuation und Altersaufbau. Ist geplant, in Zukunft Aufgaben fremd zu vergeben? Wenn ja, welche Aufgaben und für welchen Zeitraum? Würde sich die Planung der Geschäftsleitung auf die Stammbesellschaft auswirken?“

→ [Musterschreiben d: Personalplanung für unseren Wahlbetrieb, Seite 41](#)



Ein echtes Informations- und Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und bei Fragen der Arbeitssicherheit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Natürlich haben Betriebsräte ein echtes Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und bei Fragen der Arbeitssicherheit. Das ergibt sich bereits aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

In der Praxis gibt es oft wegen lapidarer Dinge Streit: Helme, Warnwesten, Sicherungsmittel, Sicherheitshandschuhe und Sicherheitsschuhe, Gehörschutz etc., bzw. wer sie zur Verfügung zu stellen hat und wer die Kosten hierfür zu tragen hat.

Neben dem kollektivrechtlichen Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrats muss auch auf den individualrechtlichen Anspruch der einzelnen Arbeitnehmenden nach § 81 Abs. 1 BetrVG hingewiesen werden. Hiernach sind Arbeitnehmende über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie ausgesetzt sind sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren aufzuklären und über die nach § 10 Abs. 2 des ArbSchG getroffenen Maßnahmen zu belehren.

Hier kann in einem Musterschreiben des Betriebsrats an die Firmenleitung gefordert werden, dass neu eingestellte/ingesetzte Arbeitnehmende, aber auch Fremdarbeitnehmende entsprechend

§ 12 des ArbSchG, §§ 20, 21 der Gefahrstoffverordnung, der Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft zu belehren sind, wobei Belehrung im Sinne des Gesetzes „eine besonders intensive und ausführliche Form der Unterrichtung“ darstellen muss. Ein allgemein gehaltenes Hinweisschreiben an die Firmenleitung könnte so oder ähnlich lauten:

„Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzubestimmen sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften. In der Abteilung X arbeiten betriebsfremde Arbeitnehmende, die von der Firmenleitung/der Arbeitssicherheitsfachkraft nach § 5 ASiG nicht über die Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften belehrt wurden. Neben dem kollektivrechtlichen Anspruch des Betriebsrats haben diese Arbeitnehmenden auch einen individualrechtlichen Anspruch gemäß § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Der Betriebsrat fordert die Firmenleitung daher auf, diese Arbeitnehmenden unverzüglich über alle Vorschriften zur Verhütung von Unfällen und der Gewährleistung von Arbeitssicherheit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zu belehren. Der Betriebsrat ist nach Durchführung dieser Maßnahme über die Erledigung zu informieren.“

Sollte ein konkreter Verstoß gegen die Arbeitssicherheit oder Unfallverhütung festgestellt werden, könnte ein Schreiben an die Firmenleitung wie folgt lauten:

*„Der Betriebsrat hat festgestellt, dass folgende Arbeitssicherheits- bzw. Unfallverhütungsvorschriften missachtet wurden:
_____ (Auflistung aller Missachtungen).*

Die Firmenleitung wird daher aufgefordert, diesen Missstand unverzüglich zu beheben. Dem Betriebsrat ist binnen drei Tagen mitzuteilen, welche Maßnahmen konkret getroffen wurden, damit die Arbeitssicherheit und die Unfallverhütung wieder gesetzeskonform hergestellt sind.“

→ [Musterschreiben e: Arbeitssicherheits- u. Unfallverhütungsvorschriften, Seite 42](#)

1.3.2 Beschwerderecht von Arbeitnehmenden

Gem. § 84 Abs. 1 BetrVG können sich Arbeitnehmende (also auch Betriebsratsmitglieder) bei den Arbeitgebenden oder beim Betriebsrat beschweren, wenn sie sich benachteiligt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlen.

Dies kann aus den unterschiedlichsten Gründen der Fall sein und muss nicht zwangsläufig mit einem Mitbestimmungsparagrafen des BetrVG im Zusammenhang stehen.

Musterschreiben f: ←
Beschwerde von
Arbeitnehmenden,
Seite 43

Nur beispielhaft haben wir in unserem Musterschreiben (**siehe Anlage Musterschreiben f**) einen Fall der Arbeitssicherheit aus dem Arbeitsbereich Sicherheitsdienst gewählt. Hier beschweren sich Arbeitnehmende über eine Gefährdung aufgrund mangelhafter Einhaltung der Hygieneregeln durch betriebsfremde Beschäftigte.

Da sich das Beschwerderecht immer auf konkrete Sachverhalte beziehen muss, haben wir das oben genannte Beispiel gewählt. Sollte das Beispiel bei euch nicht anwendbar sein, bitten wir euch, mit uns in Verbindung zu treten, damit wir aufgrund eurer betrieblichen Besonderheiten ein Schreiben entwerfen können, dass euren konkreten Fall wiedergibt.

Halten die Arbeitgebenden eine vom Betriebsrat für begründet erachtete Beschwerde für begründet, so müssen sie unverzüglich Abhilfe schaffen.

Halten die Arbeitgebenden eine vom Betriebsrat für begründet erachtete Beschwerde nicht für begründet, so kann der Betriebsrat zur Frage der Begründetheit der Beschwerde die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle ist nur anzurufen, wenn der Beschwerdegegenstand kein Rechtsanspruch der Arbeitnehmenden ist. (So können sich zwar Arbeitnehmende wegen einer Abmahnung beim Betriebsrat beschweren – können diese aber nicht im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens lösen lassen, sondern müssen dies in einem individualrechtlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen.)

Hierzu muss der Betriebsrat die nachfolgenden Punkte auf die Tagesordnung seiner nächsten Sitzung nehmen:

1. Anrufen der Einigungsstelle zur Feststellung der Begründetheit der Beschwerde vom ____.
2. Festlegung der Anzahl der Beisitzenden der Einigungsstelle.
3. Namentliche Benennung der Mitglieder der Einigungsstelle der Betriebsratsseite.
4. Vorschlag der Person für den Vorsitz der Einigungsstelle.
5. Kostentragungspflicht durch die Arbeitgebenden.

Wir bitten euch, bezüglich der zu benennenden Mitglieder der Einigungsstelle sowie für den Einigungsstellenvorsitz, mit uns in Verbindung zu treten, damit wir euch geeignete Personen vorschlagen können.

Die vorgenannte Einigungsstelle hat lediglich zu prüfen, ob die Beschwerde gerechtfertigt ist oder nicht. Sie wird sich zum Beschwerdeinhalt nicht äußern. Ggf. ergibt sich aus dem Beschwerdeinhalt ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand, der dann selbst ggf. in einem weiteren Einigungsstellenverfahren zu behandeln ist. Abschließend bleibt noch zu erwähnen, dass der Betriebsrat nicht verpflichtet ist die Namen der Arbeitnehmenden, die sich bei ihm beschweren, den Arbeitgebenden zu nennen.



2. Regelungen innerhalb der Deutschen Bahn AG

Immer öfter werden Arbeiten, die von eigenen Mitarbeitenden erbracht werden könnten, an Fremd- oder Subunternehmen vergeben. Ziel der Mitbestimmung sollte es sein, solche Fremdvergaben möglichst zu vermeiden und Leistungen primär im Konzern selbst zu vergeben. Dazu ist es notwendig, die Einflussmöglichkeiten der Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei der Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsarbeitskräften deutlich auszubauen. Wenn nur das preisgünstigste Angebot zählt, sind häufig Qualitäts- und Serviceprobleme die Folge, die in der Außenwahrnehmung dann fälschlicherweise oft der Stammebelegschaft zugerechnet werden.

Bei der Deutschen Bahn AG konnten durch die gute Arbeit der betrieblichen Interessensvertretungen wichtige Leitplanken sowie klare Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Standards der Beschäftigungsbedingungen im DB-Konzern zu verbessern und sicherzustellen. So ist es gelungen, Mindeststandards zu setzen, welche die missbräuchliche Verwendung von Dienst- und Werkverträgen vermeiden können. Die Vergabe von Leistungen in und außerhalb des DB-Konzerns sollen in einem fairen Wettbewerb gestaltet und reguliert werden. Hierbei spielen die Konzernbetriebsvereinbarungen „Zukunft Dienstleistungen“, „Konzernweiter Arbeitsmarkt“ und das „Bündnis für unsere Bahn“ eine wesentliche Rolle.

2.1 Tarifvertrag: Bündnis für unsere Bahn

Um die Corona-Krise bestmöglich bewältigen zu können, haben die EVG, der Konzernbetriebsrat der Deutschen Bahn AG, die Deutsche Bahn AG und der Bund im Frühjahr 2020 das „Bündnis für unsere Bahn“ abgeschlossen. Unsere primären Ziele waren, einen Stellenabbau bei der DB AG zu verhindern, die Voraussetzungen für die Fortführung der Einstellungsinitiative zu schaffen, die Möglichkeiten von Fremdvergaben deutlich zu reduzieren, die geplanten Investitionen in die Schieneninfrastruktur weiterhin sicherzustellen und trotz der Krise für eine planbare Erhöhung der Einkommen zu sorgen.

Damit haben wir für unsere Kolleginnen und Kollegen in einer entscheidenden Phase der Corona-Pandemie Verantwortung übernommen und die Möglichkeiten unserer tariflichen Gestaltungskraft genutzt.

Auf zwei zentrale Punkte aus dem Bündnis möchten wir an dieser Stelle etwas ausführlicher eingehen:

1. Die Fortsetzung der Rekrutierungs- und Qualifizierungs-offensive

Da die DB AG auch nach der Corona-Pandemie ausreichendes und qualifiziertes Personal benötigt, wird sich die Gesamtzahl der Einstellungszusagen 2021 und 2022 jeweils pro Jahr bei mindestens 18.000 bewegen. Die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen waren schon vor der Corona-Pandemie sehr hoch. Um diesen Belastungen entgegenzuwirken muss mehr Personal eingestellt werden. Dazu gehören 4.400 Ausbildungsverhältnisse und 11.000 Einstellungen in den stark umworbenen Fachberufen.

2. Die Eigenfertigungstiefe sichern

Mit „Fertigungstiefe“ wird in der Betriebswirtschaftslehre der Anteil an Gütern oder Dienstleistungen bezeichnet, die im Unternehmen selbst erbracht werden. Eine hohe Fertigungstiefe bei Produktionsunternehmen bedeutet, dass ein Großteil der für das Endprodukt benötigten Teile (Dienstleistungen) vom Unternehmen selbst (der Deutsche Bahn AG) hergestellt wird. Eine geringe Fertigungstiefe bedeutet im Umkehrschluss, dass viel zugekauft werden muss. Entscheidend sind oft die Kosten. Dritte können bestimmte Leistungen vermeintlich billiger anbieten; eigentlich sollten Unternehmen durch die Fremdvergabe beispielsweise Produktionsspitzen auffangen können.

Im „Bündnis für unsere Bahn“ konnten wir die DB AG zu einem Bekenntnis zu den konzerneigenen Dienstleistungsunternehmen verpflichten. Diese werden als wichtiger Teil der Wertschöpfungskette im Systemverbund Bahn anerkannt. Das bedeutet, dass alle Aufgaben, die im Konzern selbst und gesamthaft wirtschaftlich geleistet werden können, erst einmal nicht an Dritte Anbieter ausgelagert werden dürfen.

Der Arbeitgeber muss triftige Gründe darlegen, um einen Auftrag an externe Anbieter zu vergeben. Damit haben unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte ein mächtiges Instrument an der Hand, um gegenüber dem Arbeitgeber die Devise „Selbermachen statt Fremdvergabe“ durchzusetzen.

2.2 Das Kontrahierungsgebot

Der sperrige Begriff des „Kontrahierungsgebots“ bezeichnet die Verpflichtung, einen Vertrag miteinander abzuschließen. (Er leitet sich vom lateinischen „contrahere“ ab, was so viel bedeutet wie „eine Geschäftsverbindung eingehen“). Für die Deutsche Bahn bedeutet das die Verpflichtung, Leistungen, die von Unternehmen im Konzern erbracht werden können, vornehmlich nicht an Dritte zu vergeben. Stattdessen müssen sich die intern Bestellenden und intern Anbietenden über eine mögliche Leistungserbringung verständigen. Um die Umsetzung der hohen Eigenfertigungstiefe überwachen und gestalten zu können, gibt es die Konzernbetriebsvereinbarung „Konzernweiter Arbeitsmarkt“.

Nur wenn die Leistungsanbietenden – also die Unternehmen innerhalb der DB AG – bestätigen, dass sie die Leistung nicht im gewünschten Rahmen erbringen können, geben sie durch diesen Negativbescheid eine externe Ausschreibung frei. Diese erfolgt dann durch den Konzerneinkauf.

Den Betriebsräten kommt hierbei eine ganz wichtige Aufgabe zu. Diese müssen bei Anträgen zu Fremdvergaben informiert werden und sollten die Einhaltung des Kontrahierungsgebots überprüfen. Hierbei spielt die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Wirtschaftsausschuss eine wesentliche Rolle. Denn auch dem Wirtschaftsausschuss stehen umfangreiche Informations- und Beratungsrechte zu. Gemeinsames und abgestimmtes Handeln ist hilfreich, um die Mitbestimmung der zuständigen betrieblichen Interessenvertretung zu unterstützen.

Ein wichtiger Aspekt sind dabei die Kosten von sozialverträglichen Maßnahmen, die beispielsweise dann anfallen, wenn durch eine externe Vergabe eigene Arbeitsplätze in Konzernunternehmen verloren gehen. Dank des von der EVG verhandelten Demografie-Tarifvertrags greift in solchen Fällen die Prämisse der Beschäftigungssicherung. Mitarbeitenden, deren Arbeitsplätze

durch Ausschreibungsverluste oder Rationalisierungsmaßnahmen in ihren ursprünglichen Unternehmen abgebaut wurden, werden über Schulungen und weitere Qualifizierungsmaßnahmen von „DB Jobservice“ in andere Konzernunternehmen vermittelt.

Dies beansprucht Zeit und erzeugt auch Kosten. Entscheidend ist dabei: Übersteigen alle im Konzern anfallenden (Folge-)Kosten die Einsparungen durch die Vergabe einer Leistung an externe Wettbewerber, so ist es gesamtwirtschaftlich für den Konzern sinnvoller, die Leistung auch weiterhin konzernintern zu erbringen.

Das ist ein wesentliches Argument im Hinblick auf die Frage, dass im DB Konzern keine Vergabe an externe Dritte erfolgt, sofern diese Leistungen für den DB Konzern gesamthaft wirtschaftlich durch Konzernunternehmen erbracht werden können.

Die wichtige Einschränkung der internen Leistungsbeziehungen findet sich in der Maßgabe, dass es sich nicht um einen Zwang zum Vertragsabschluss handelt und dass die Leistungserbringung (intern wie extern) „gesamtwirtschaftlich für die Deutsche Bahn sinnvoll“ sein muss. Bei der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung für den Konzern geht es darum, die wirtschaftlichen Folgen einer Leistungsvergabe nicht nur in einem Unternehmen zu betrachten, sondern für den Gesamtkonzern.

Die für die Anwendung des Kontrahierungsgebots zentrale Ermittlung und Feststellung der „gesamthaften Wirtschaftlichkeit“ für den DB-Konzern ist zwischen der EVG, der Interessenvertretung und dem DB AG-Vorstand transparent zu regeln. Jede Leistungsvergabe an externe Anbietende ohne vorherige Klärung einer konzerninternen Beauftragung stellt einen klaren Verstoß gegen gültige Vereinbarungen mit der DB AG dar und sollte auch als solcher behandelt werden. Lesetipp: Das Kontrahierungsgebot ist im Demografie-TV, Abschnitt C, Kapitel 5, § 1 sowie in der KBV Konzernweiter Arbeitsmarkt, in § 13 verankert.

2.3 Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) „Zukunft Dienstleistungen“

Für den DB-Konzern stellen die internen Dienstleistungsunternehmen einen wichtigen Teil der Wertschöpfungskette im Systemverbund Bahn dar. Sie haben eine hohe Relevanz für den

Erfolg von Eisenbahn in Deutschland. Die Betriebsräte haben durch diese KBV viele Werkzeuge, um die Vergabe von Leistungen an Dienstleister zu überwachen – das gilt vor allem für die sozialen Standards, beispielsweise die Einhaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Entlohnung und Qualifizierungen. All das sind wichtige Punkte für die Mitbestimmung.

Im „Bündnis für unsere Bahn“ hat sich die Deutsche Bahn AG zu ihrer Verantwortung bekannt, die Geschäfte der internen Dienstleistenden weiter zu entwickeln. Durch die KBV „Zukunft Dienstleistungen“ sollen zum einen die internen Dienstleistenden für den Drittmarkt (beispielsweise durch Vertriebsausbau) gestärkt werden. Zum anderen soll das Verhältnis zwischen den internen Dienstleistenden und internen Kunden gestärkt und professionalisiert werden.

Die KBV baut dabei auf drei wesentlichen Pfeilern auf:

- ➔ den Maßnahmen zur Entwicklung von zukunftsfähigen Dienstleistungen (I),
- ➔ den leistungsbezogenen und sozialen Anforderungen an Dienstleistende (II) und
- ➔ der Stärkung interner Dienstleistenden (III).

I. Maßnahmen zur Entwicklung von zukunftsfähigen Dienstleistungen auf dem Drittmarkt

Die Kommunikation zwischen der DB AG als Auftraggeber und den internen DB-Dienstleistenden war in der Vergangenheit nicht immer ideal. Mehr Professionalisierung ist erforderlich, damit der Dienstleistungsbereich kontinuierlich weiterentwickelt und zukunftsfähig gemacht werden kann. Dazu bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung. Hierfür wurden drei wesentliche Hebel definiert.

Zum einen müssen die konkreten Anforderungen an die gewünschte Leistung durch die Auftraggeber besser definiert werden. (Hebel 1). Dann gilt es die Prozesse im Laufe einer Geschäftsbeziehung zu optimieren. Dazu bedarf es einer intensiveren und direkteren Kommunikation und Information untereinander (Hebel 2). Erst wenn auf diesem Wege die gewünschten Optimierungen und Verbesserungen nicht erzielt werden können, kann – unter Berücksichtigung der Gesamtwirtschaftlichkeit des DB-Konzerns – eine Ausschreibung am externen Markt vorgenommen werden (Hebel 3).

Grundsätzlich gilt jedoch: Bevor eine Dienstleistung an ein externes Unternehmen vergeben werden kann, erfolgen zunächst Hebel 1 & 2.

II. Leistungsbezogene und soziale Anforderungen an Dienstleistende

Voraussetzung für die Teilnahme an einem Ausschreibungsverfahren ist der erfolgreiche Nachweis der notwendigen Qualifizierung durch die Bewerber – sowohl intern als auch extern. Nach definierten Vorgaben (Fachkunde, Einhaltung sozialer Standards, Zuverlässigkeit) stellt der Auftraggeber fest, ob diese in den Pool der möglichen Leistungserbringenden aufgenommen werden oder nicht. Dies schafft eine transparente, rechtssichere und diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung mit fairen Wettbewerbsbedingungen. So können auch begründete und zeitlich begrenzte Dienst- oder Werkverträge mit fairen Beschäftigungsbedingungen im DB-Konzern sichergestellt werden.

Wenn Bewerber dagegen verstoßen, können sie vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden; wenn bereits ein Vertrag besteht, kann dieser gekündigt werden.

Folgende Qualitätsstandards müssen bei der Vergabe vertraglich fixiert und nachgewiesen werden. Sie gelten sowohl für die DB-internen Dienstleistenden als auch für Subunternehmen bei Fremdvergabe:

Entlohnung	Mindestlohn
Qualifizierung	Chancengleichheit
Arbeitszeiten	Arbeitsschutz
Zeitarbeitnehmende	

Außerdem müssen sich Dienstleistende an weitere gesetzliche Rahmenbedingungen halten:

Umweltschutz	Datenschutz
Keine Korruption	Wettbewerb

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats zur Überprüfung dieser Standards:

In Anlage 2 der KBV „Zukunft Dienstleistungen“ ist festgehalten, dass zur Einhaltung dieser Standards Stichproben erfolgen sollen. Prüfkriterien können zum Beispiel sein:

- Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitbestimmungen
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Durchführung von Sicherheitsunterweisungen

Festgestellte und dokumentierte Verstöße werden der jeweils zuständigen Interessenvertretung im Unternehmen mitgeteilt. Hierbei wird über die Art der Verstöße und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen informiert. Auch die betreffende Überprüfung der Einhaltung der Informationsweitergabe und die angemessene Behandlung der Informationen ist hierbei eine wichtige Aufgabe für Betriebsräte.

Empfehlung: Lasst euch die Unterlagen zu den Kriterien und die Auswertung der Stichproben regelmäßig zeigen. Es ist gemäß Anlage 2 möglich, weitergehende Vereinbarungen im Unternehmen zu verhandeln und ein Teilnahmerecht aufzunehmen, damit bei den Stichproben ein benanntes Mitglied des Betriebsrats anwesend ist.

Des Weiteren stellen sich für euch möglicherweise auch folgende Fragen:

- Wie häufig finden diese Stichproben statt?
- Wer führt diese genau durch?
- Wie wird gewährleistet, dass diese Stichproben durchgeführt werden?
- Erfolgt die Meldung der ergriffenen Maßnahmen rechtzeitig und wie erfolgt diese?

Im Rahmen der Vergabe an interne Dienstleistende ist es gestattet, auch untergeordnete Teilleistungen auszuschreiben – an sogenannte Sub-Subunternehmen. Auch hier muss kontrolliert werden, ob die Standards von allen Beteiligten eingehalten werden. Wenn sich daraus Abweichungen ergeben, muss der Betriebsrat darauf hinweisen, dass hier Abhilfe durch die Arbeitgebenden geschaffen wird. Grundsätzlich sollten solche Sub-Subvergaben sehr kritisch gesehen werden, da hier die Kontrolle von Arbeits- und Sozialstandards noch schwieriger wird, als bei direkten Werkverträgen.

Wenn sich der Verdacht erhärtet und die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen, dass es sich bei einem Werkvertragseinsatz um eine verdeckte Arbeitnehmendenüberlassung handelt, kann sich der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG zur Überprüfung der Vertragsgestaltungen mit den Dienstleistenden vorlegen lassen und dann gegebenenfalls sein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG auch bezüglich dieser Arbeitnehmenden ausüben (§§ 99 i.V.m. 80 BetrVG).

III. Stärkung interner Dienstleistenden

Wie bereits oben unter dem Kontrahierungsgebot beschrieben, hat der DB-Konzern innerhalb der KBV Konzernweiter Arbeitsmarkt das Insourcing verankert. Wann immer ein Unternehmen der Deutschen Bahn AG eine (Dienst-)Leistung benötigt, muss es zunächst bei seinen Schwesterkonzernunternehmen anfragen, ob diese die Leistung erbringen können.

Daraus ergeben sich Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen:

→ Auf die Einhaltung des Kontrahierungsgebotes pochen

- Jede Leistungsvergabe an externe Anbietende ohne vorherige Klärung, ob eine konzerninterne Vergabe möglich wäre, kann gegebenenfalls vom KBR sanktioniert werden, da diese gültigen Vereinbarungen mit der DB AG widersprechen würde.

→ Den Wirtschaftsausschuss nutzen

- Im Wirtschaftsausschuss sitzen die Vertretungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusammen, um über wirtschaftliche Angelegenheiten – nach vorheriger Unterrichtung – zu beraten. Nach § 106 Abs.2 BetrVG müssen die Arbeitgebenden den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen informieren. Dies soll sicherstellen, dass der Wirtschaftsausschuss und der von ihm unterrichtete Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat Einfluss auf die Gesamtplanung nehmen kann, weil sich die Gesamtplanung in der Regel auch auf die Personalplanung auswirkt.

Empfehlung:

Lasst euch auch die Personalplankosten zeigen.

- Um die internen Leistungsbringenden in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen, werden zwischen ihnen und den Bedarfstragenden Auftragsabstimmungen durchgeführt. Hieraus können sich Maßnahmen aus einer verbesserten Leistungsspezifikation oder die Optimierung der gemeinsamen Schnittstelle ergeben. Ein weiteres Ergebnis dieser Abstimmung kann die Durchführung von Ausschreibungsverfahren sein.
- Es wird regelmäßig, spätestens aber im 3. Quartal eines Jahres, das Ergebnis der Auftragsabstimmungen im Wirtschaftsausschuss beraten. Diese Abstimmungen finden im Rahmen der jährlichen Planungsrunde statt. Eine Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist die Feststellung wirtschaftlicher Risiken durch bestimmte unternehmerische Entscheidungen. Wenn der Wirtschaftsausschuss in den Beratungen Anhaltspunkte für erhebliche wirtschaftliche Risiken für das Unternehmen feststellt, kann die Interessenvertretung eine Plausibilitätsprüfung beim Konzerncontrolling einfordern (§ 6 Absatz 1a KBV Zukunft Dienstleistungen). Wenn das Konzerncontrolling die Risiken nicht bestätigen sollte, aber seitens der Interessenvertretung weiterhin Zweifel bestehen, gibt es die Möglichkeit für die Interessenvertretung innerhalb einer

Woche die Paritätische Kommission durch den Gesamtbetriebsrat der jeweiligen Dienstleistenden über die Koordinierungsstelle des Konzernbetriebsrates einzuberufen.

Dies kann entweder per Post oder Mail erfolgen:

Anschrift:

*Deutsche Bahn AG
Koordinierungsstelle Konzernbetriebsrat
Potsdamer Platz 2
10785 Berlin*

E-Mail: Koordinierungsstelle.KBR@deutschebahn.com

2.4 Exkurs: Paritätische Kommission

Die paritätische Kommission ist ein innerbetriebliches Verfahren zur Konsensfindung bei der DB AG, das zur Anwendung kommen kann, wenn keine Klärung erzielt werden kann. Sie besteht aus vier Mitgliedern; der KBR benennt zwei Mitglieder und der Bereich Beschäftigungsbedingungen und Sozialpolitik (HB) der Deutschen Bahn benennt zwei Mitglieder. Zu den Sitzungen können konzerninterne Gäste beratend eingeladen und gehört werden. Die Kommission hat innerhalb einer Woche nach Anrufung zusammenzutreten und über den Sachverhalt zu beraten – in dem Bestreben, diesen einvernehmlich zu lösen. Beachte: Die Beratung der Kommission endet entweder mit einer einvernehmlichen Empfehlung oder mit Ablauf von zwei Wochen nach Anrufung (§ 6 Absatz 1b KBV Zukunft Dienstleistungen).

→ Den Personalplanungsausschuss nutzen

- Im Personalplanungsausschuss kann der BR die Vorlage eines Personalkonzepts verlangen sowie eine Diskussion über die Auswirkungen von Werkvertragsabschlüssen auf die Stammebelegschaft einfordern. Weiterhin kann er Vorschläge zur künftigen Personalplanung machen, die die Arbeitgebenden beraten müssen (§ 92 BetrVG).

2.5 Wie umgehen mit Werkverträgen?

Unser gemeinsames Ziel ist es, zusammen mit dem DGB, Werkverträge rechtlich präziser zu fassen und fairer zu gestalten. Hierzu hat der DGB bereits einige konkrete Vorschläge entwickelt. Die müssen von der Politik umgesetzt werden, um einen Missbrauch möglichst zu verhindern.

- ➔ **Rechtsfolgen eines Missbrauchs festlegen:** Wenn ein Werkvertrag missbräuchlich angewandt wird, muss dies zur Folge haben, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen den Beschäftigten des Werkvertragnehmenden und dem Betrieb, in dem der Werkvertrag angewandt wird, entsteht.
- ➔ **Mitbestimmung stärken:** Wenn die Interessen der eigenen Belegschaft unmittelbar berührt sind, muss die betriebliche Interessenvertretung das Recht erhalten, den Einsatz von Fremdfirmen zu verweigern. Die Interessenvertretungen müssen wissen, welche Personen sich auf dem Gelände befinden und welche Tätigkeiten sie konkret ausüben.
- ➔ **Kontrollen und Klagerecht ausweiten:** Im Moment ist es so, dass die Beschäftigten sich selbst darum kümmern müssen ihre Rechte durchzusetzen. Deswegen müssen die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht erhalten, um diese Rechte stellvertretend einzuklagen. Außerdem müssen z.B. die Sozialversicherungsträgerinnen und -träger wirkungsvollere Kontrollmöglichkeiten erhalten.
- ➔ **Kettenverträge eingrenzen:** Umso mehr Subunternehmende eingesetzt werden, desto unübersichtlicher wird es zu sehen, wer was macht. Daher ist es nötig und konsequent zu fordern, dass diese Ketten begrenzt werden. In anderen Ländern sind zum Beispiel nur drei Subunternehmende zugelassen. Um diese Ketten einzugrenzen, ist eine weitere Forderung, dass die Subunternehmenden einen Teil des Auftrags selbst ausführen müssen.

Lesetipp: DGB-Broschüre „Werkverträge – Missbrauch stoppen“

➔ www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit



Arbeitshilfen für die Praxis

Im folgenden Teil stellen wir verschiedene Hilfestellungen bereit, darunter Musterschreiben, unseren Dumping-Melder, sowie unseren Kontakt bei weiteren Fragen.

Musterschreiben

Diese nachfolgenden sechs Musterschreiben dienen auch zur Nutzung als Vorlage. Über www.mobifair.eu/Musterschreiben stehen diese auch zum Download zur Verfügung. Sollte einmal nicht die passende Formulierung dabei sein, helfen wir unter: info@mobifair.eu gerne bei der gemeinsamen Ausarbeitung eines maßgeschneiderten Schreibens.

Dumping-Melder

Über diese Hotline können inner- wie außerbetriebliche Missstände (wie Lohn- und Sozialdumping) kostenfrei gemeldet werden. Wir behandeln alle Meldungen diskret und beraten, bei Bedarf, über weitere mögliche Schritte. Telefonisch oder auf unserer Website unter: www.mobifair.eu/kampagne.

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Befremden musste der Betriebsrat feststellen, dass in der Abteilung _____ betriebsfremde Arbeitnehmende beschäftigt werden. Ob es sich bei den betroffenen Personen um Leiharbeitskräfte oder um Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens handelt und für welche Aufgabenbereiche und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden, konnten wir nicht feststellen.

Vorsorglich beantragen wir unser Mitbestimmungsrecht gem. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG i.V.m. § 99 Abs. 1 BetrVG und weisen darauf hin, dass ein Einsatz von Leiharbeitskräften ohne die Zustimmung des Betriebsrates rechtswidrig ist.

Sollte es sich um Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens handeln, fordern wir Sie auf, uns den Namen dieses Unternehmens und dessen ladungsfähige Adresse mitzuteilen. Darüber hinaus fordern wir Sie auf, uns mitzuteilen, für welchen Aufgabenbereich und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden sollen. Ferner fordern wir Sie auf, uns unverzüglich sämtliche mit dem Fremdfirmeneinsatz in Zusammenhang stehende Unterlagen vorzulegen.

In Anbetracht der Dringlichkeit der Angelegenheit erwarten wir Ihre Antwort bzw. die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens gem. § 99 Abs. 1 BetrVG bis zum _____.
Sollte bis zu diesem Datum keine Antwort von Ihnen eingegangen sein, werden wir uns anwaltlich über die Einleitung eines einstweiligen Verfügungsverfahrens mit Androhung eines Zwangsgeldes beraten lassen. Die hierdurch entstehenden Kosten müssten gem. § 40 Abs. 1 BetrVG (so auch BAG NZA 06,109) von Ihnen getragen werden.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Befremden musste der Betriebsrat feststellen, dass in der Abteilung _____ betriebsfremde Arbeitnehmende beschäftigt werden. Ob es sich bei den betroffenen Personen um Leiharbeitskräfte oder um Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens handelt und für welche Aufgabenbereiche und für welchen Zeitraum diese Personen eingesetzt werden, konnten wir nicht feststellen.

Zur Überprüfung, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt worden sind, erwarten wir die Vorlage aller relevanter Unterlagen sowie die Information über die Art der Beschäftigung dieser Personen, des Umfangs ihres Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben der Personen. Ferner erwarten wir die Vorlage der Verträge, die der Beschäftigung dieser Personen zugrunde liegen.

Sollte die gesetzte Frist ungenutzt verstreichen, müsste der Betriebsrat seine Rechte über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren – ggf. eine einstweilige Verfügung – sicherstellen. Sollte bis zu diesem Datum keine Antwort von Ihnen eingegangen sein, werden wir uns anwaltlich über die Einleitung eines einstweiligen Verfügungsverfahrens mit Androhung eines Zwangsgeldes beraten lassen. Die hierdurch entstehenden Kosten müssten gem. § 40 Abs. 1 BetrVG von Ihnen getragen werden.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Rechtswidriger Einsatz einer/s Schein-Selbstständigen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit großem Erstaunen mussten wir feststellen, dass in der Abteilung _____ ein/e betriebsfremde Arbeitnehmende eingesetzt wird, der/die nach eigenem Bekunden „Selbstständige/r“ ist.

Da diese Person ihre Arbeitsanweisungen jedoch von unseren Vorgesetzten erhält und auch ihre Dienstzeit denen unserer Mitarbeitenden entspricht, kann sie nach der geltenden Rechtsprechung kein/e Selbstständige/r sein, sondern ist vielmehr als Schein-Selbstständige/r anzusehen.

Bei Beschäftigung dieser Mitarbeitenden besteht somit ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Wir fordern Sie hiermit auf, bis zum _____ (Datum) 8.00 Uhr die betreffende Person aus dem Betrieb abzuführen. Ferner erwarten wir Auskunft über die Art der Beschäftigung, den Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Person. Des Weiteren erwarten wir die Vorlage der Verträge, die der Beschäftigung der Person zugrunde liegen.

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit weisen wir darauf hin, dass wir bis zum oben genannten Zeitpunkt die Einleitung einer arbeitsgerichtlichen Unterlassungsklage mit dem Antrag auf Festsetzen eines Zwangsgeldes gem. § 101 BetrVG aussetzen.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Personalplanung für unseren Wahlbetrieb

Sehr geehrte Damen und Herren,

in seiner Sitzung am _____ hat der Betriebsrat beschlossen, Sie durch einen Vorschlag zur Personalplanung zu unterstützen. Dieses Recht ist in § 92 Abs. 2 BetrVG verankert.

Um Sie tatkräftig unterstützen zu können, benötigen wir allerdings eine umfassende Unterrichtung über den derzeitigen und zukünftigen Personalbedarf anhand von aussagekräftigen Unterlagen, wie Stellenbeschreibungen, Stellenpläne und Unterlagen über den Personalbestand, die Fluktuation und den Altersaufbau.

Wir bitten Sie darüber hinaus, uns mitzuteilen, welche Planungen Sie bereits im Hinblick auf den zukünftigen Personalbedarf getroffen haben und wie sich diese Planungen auf die Stammebeschäftigung auswirken.

Für eine zeitnahe Übersendung der erbetenen Unterlagen sind wir dankbar.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften

Sehr geehrte Damen und Herren,

gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten mitzubestimmen. Hierzu gehört auch der Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften.

Wie wir feststellen mussten, sind in der Abteilung _____ betriebsfremde Arbeitnehmende beschäftigt, die weder von Ihnen noch von der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 5 ASiG über die Arbeitssicherheit und Unfallverhütungsvorschriften belehrt wurden. Neben unserem kollektivrechtlichen Anspruch haben die oben genannten Personen auch einen individualrechtlichen Anspruch gem. § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, so dass wir Sie hiermit auffordern, die genannten Personen unverzüglich über alle Vorschriften zur Verhütung von Unfällen oder der Gewährleistung von Arbeitssicherheit in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zu belehren.

Wir bitten Sie, uns unmittelbar nach Durchführung dieser Maßnahme über deren Erledigung zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Betriebsrat beim Wahlbetrieb ...

**Anschrift
Arbeitgebende**

Datum

Beschwerde von Arbeitnehmenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

dem Betriebsrat wurde eine Beschwerde von unseren Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit einer Gefährdung ihrer Gesundheit gemäß § 85 Abs.1 BetrVG zugeleitet.

Die Beschwerde richtet sich gegen unzureichende Hygienemaßnahmen der von der Firma XX beschäftigten Arbeitnehmenden, die bei uns als Sicherheitspersonal im Objektschutz eingesetzt werden. Die Personen, von denen die Beschwerde ausgeht, sind der Auffassung, dass die betriebsfremden Arbeitnehmenden, die in unmittelbar vorhergehenden Schichten am selben Arbeitsplatz eingesetzt sind wie die Beschwerdeführenden, nur unzureichend die für das Objekt geltenden Hygieneregeln einhalten. Insbesondere die mangelhafte Entsorgung dienstlich benutzter Mund-Nase-Bedeckungen, sowie die unterlassene Desinfizierung der Arbeitsflächen, sei mit den arbeitsschutzrechtlichen Ansprüchen in Pandemiezeiten nicht vereinbar.

Dieser Sachverhalt wurde zwischenzeitlich von uns überprüft und kann bestätigt werden. Zudem, da die auf den Arbeitsflächen vorgefundenen benutzten Mund-Nase-Bedeckungen nicht dem im Objekt geforderten Maskentyp (Partikelfiltrierende Halbmaske (FFP2)) entsprechen.

In seiner Sitzung am _____ hat der Betriebsrat die Beschwerde gemäß § 85 Abs. 1. BetrVG behandelt und ist nach Abwägung aller zu berücksichtigenden Punkte zur Auffassung gelangt, dass die Beschwerde gerechtfertigt ist. Insbesondere in Pandemiezeiten ist die Einhaltung der im Betrieb geltenden Hygieneregeln und damit auch die Sicherheit unserer Arbeitnehmenden unbedingt sicherzustellen.

Aus diesem Grunde fordern wir den **sofortigen Abzug** aller Beschäftigten des Fremdunternehmens, die nicht über eine ausreichende Belehrung hinsichtlich der Vorschriften zur Verhütung von Unfällen sowie der Gewährleistung von Arbeitssicherheit verfügen. Aus gegebenem Anlass halten wir es für erforderlich, dass die betreffenden Kenntnisse der eingesetzten Beschäftigten von Ihnen als Bestellenden und einem unserer Betriebsratsmitglieder vor Ort überprüft werden und nur die von uns überprüften Beschäftigten als Sicherheitspersonal im Objekt eingesetzt werden dürfen.

Gemäß § 85 Abs. 3 BetrVG haben sie den Betriebsrat unverzüglich über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)

Beitrittserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten vom Verein mobifair - für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e.V. gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Mitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragseinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Eintrittsdatum: Geb.-datum:

Name, Vorname

Firma/Institution:

Straße, Hausnr./Postfach:

PLZ, Ort:

Tel./Fax:

E-Mail:

geworben von:

Mitgliedsbeitrag Verbände/Institutionen/Betriebe mit Rechnung (jährlich) 360,00 €
 Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung €

Mitgliedsbeitrag Einzelmitgliedschaft (jährlich) 36,00 €
 Zusätzliche freiwillige jährliche Beitragsleistung €

Hiermit ermächtigel(n) ich/wir den eingetragenen Verein mobifair, den Jahresbeitrag jeweils im ersten Quartal eines jeden Jahres bis auf Widerruf von folgendem Konto einzuziehen:

IBAN:

BIC:

Institut:

Hiermit abonniere ich den mobifair-Newsletter „Themen der Woche“  facebook.de/mobifair

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel

Beitritts- / Übertrittserklärung



Mit Wirkung vom erkläre ich hiermit meinen Beitritt / Übertritt zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der EVG an.

Der Beitrag beträgt 1,0 Prozent vom Bruttoeinkommen. Für Rentner/-innen und Ruhestandsbeamtinnen/-beamte ohne Arbeitseinkommen und Arbeitslose / Erwerbslose 0,7 Prozent. Nachwuchskräfte zahlen von ihrem Einkommen 0,5 Prozent. Gewünscht wird die Beitragszahlung im Lastschriftinzug.

Persönliche Angaben

Herr*

Frau*

Name, Vorname
Straße, Hausnummer
PLZ, Wohnort
Telefonnummer
E-Mail
Geburtsdag
Staatsangehörigkeit
Übertritt von
Mitglied seit

Für die Teilnahme an der Familien-Rechtsschutzversicherung wird ein Beitrag in Höhe von 0,1 Prozent vom satzungsgemäßen Bruttoeinkommen erhoben. Für Nachwuchskräfte, arbeits- sowie erwerbslose Mitglieder und Mitglieder mit Mindestbeitrag ist die Familien-Rechtsschutzversicherung im Mitgliedsbeitrag gemäß § 8 enthalten.

Ich verzichte auf den Privat- / Familien- und Wohnungs-Rechtsschutz nach § 11 der EVG-Satzung.

Berufliche Angaben

Arbeitgeber			
Betrieb / Dienststelle			
Beschäftigungsbeginn	Ausbildungsende		
Dienstbezeichnung / Tätigkeit			
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer*	<input type="checkbox"/> Beamte*	<input type="checkbox"/> Auszubildende*	<input type="checkbox"/> Dual-Studierende*
<input type="checkbox"/> Rentner*	<input type="checkbox"/> Ruhestandsbeamte*		

Eingruppierung (Bitte unbedingt angeben)

Entgelt- / Tarifgruppe	Tarifstufe	Std. / Woche	
Einstufungsdatum	Diff-Z	ZÜG / ZÜL	
<input type="checkbox"/> Vollzeit*	<input type="checkbox"/> Teilzeit*	Teilzeitgrad <input type="text"/> %	Monatliches Bruttoeinkommen in Euro
Nur für Beamte / Angestellte (Behörden)			
Besoldungsgruppe <input type="text"/>	Vergütungsgruppe <input type="text"/>		
<input type="checkbox"/> Ledig (ohne Familienzuschlag)*	<input type="checkbox"/> Verheiratet*		



Unterschrift (Vorname und Name)
Name Werber(in) / Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE87EVG0000123242, Mandatsreferenz: WIRD SEPARAT MITGETEILT

Ich ermächtige die EVG, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der EVG auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Mit einer Ankündigungsfrist von einem Tag vor Abbuchungstermin bin ich einverstanden.

IBAN
BIC
Kreditinstitut



Datum, Ort und Unterschrift der / des Kontoinhaberin / Kontoinhabers

* Zutreffendes bitte ankreuzen.

Datenschutzhinweis: Meine personenbezogenen Daten werden durch die EVG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt.

Hinweis: Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Zum Mitglied abweichende / Kontoinhaber / in

Name, Vorname (Kontoinhaber)
Straße, Hausnummer
PLZ, Wohnort

Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://www.evg-online.org/datenschutz/> Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzerklärung per Post wünsche, kann ich mich wenden an datenschutz@evg-online.org.

Kontakt

mobifair e.V.

Für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft
Gutleutstraße 163-167
60327 Frankfurt/Main

info@mobifair.eu

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Vorstandsbereich Beschäftigungsbedingungen
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt/Main

Betriebliche.Mitbestimmung@evg-online.org

mobifair-Beitrittserklärung
unter: [www.mobifair.eu/
mobifair/mitglied-werden](http://www.mobifair.eu/mobifair/mitglied-werden)

oder hier:



EVG-Beitrittserklärung
unter: [www.evg-online.org/
mitgliedwerden](http://www.evg-online.org/mitgliedwerden)

oder hier:

