**BETRIEBSVEREINBARUNG**

betreffend Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte gemäß § 97 Abs 1, Z. 1a ArbVG

abgeschlossen zwischen

der Fa. ............................................................................ (iwF Betriebsinhaber genannt)

und

dem ................................................................................ (iwF Betriebsrat genannt)

**1. Geltungsbereich**

* 1. Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 1 Abs 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), die zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben eingesetzt werden.
  2. Ob eine Arbeitskraft, die mit betrieblichen Arbeiten beschäftigt wird, unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt, ist nach den Bestimmungen des § 4 AÜG zu beurteilen. Auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu beraten.
  3. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ........................................ in Kraft.

**2. Grundsatzbestimmungen**

2.1 Vor dem Einsatz von überlassenen Arbeitskräften bzw. während der Beschäftigung ist zu prüfen, ob der Personalbedarf nicht unternehmensintern abgedeckt werden kann. Im Zweifelsfall ist ein durch eine überlassene Arbeitskraft zu besetzender Arbeitsplatz intern auszuschreiben. Der Betriebsrat hat das Recht, eine interne Ausschreibung für bestimmte Arbeitsplätze, für welche überlassene Arbeitskräfte vorgesehen sind bzw. die durch überlassene Arbeitskräfte besetzt sind, zu verlangen. Eine vom Betriebsrat verlangte interne Ausschreibung ist innerhalb von einer Woche, ab Verlangen, durchzuführen.

2.2 Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften erfolgt nur dann, wenn

* in einem bestimmten betrieblichen Arbeitsbereich ein vorübergehender, erhöhter Arbeitsanfall zu bewältigen ist, oder
* bei einem unvorhersehbaren Geschäftsverlauf ein allfällig erforderlicher Personalbedarf vorerst durch überlassene Arbeitskräfte abgedeckt werden soll, oder
* für betriebliche Arbeitsbereiche bestimmte Qualifikationen erforderlich sind, die durch eigene Arbeitskräfte nicht, oder nicht zum erforderlichen Termin durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen erfüllt werden können, oder
* für bestimmte, zeitlich im vorhinein bestimmte Projekte, oder für bestimmte, in sich geschlossene Arbeitsvorgänge vorübergehend ein erhöhter Personalbedarf gegeben ist, oder
* wenn StammarbeiterInnen vorübergehend (zB durch Karenzurlaub, Präsenzdienst oder Krankenstand) ausfallen. In diesen Fällen ist jedoch zu prüfen, ob im Einzelfall anstelle der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte ein befristetes Arbeitsverhältnis sinnvoller ist.

Weitergehende Einsatzfälle sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig und bedürfen der Schriftform.

Werden im Betrieb überlassene Arbeitskräfte beschäftigt, so dürfen StammarbeiterInnen aus wirtschaftlichen Gründen nicht gekündigt werden.

Sind am Ende der Lehrzeit überlassene Arbeitskräfte als FacharbeiterInnen im Betrieb beschäftigt, so sind die zu diesem Zeitpunkt ausgelernten Lehrlinge jedenfalls in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Dies gilt auch, wenn die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Behaltezeit als befristet vereinbart wurde.

2.3 In den einzelnen Geschäftsbereichen des Betriebes dürfen maximal ....... % der StammarbeiterInnen überlassene Arbeitskräfte sein. Die Geschäftsbereiche sind einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber festzulegen. Die vereinbarten Geschäftsbereiche sind schriftlich festzuhalten und gelten als Inhalt dieser Betriebsvereinbarung. Bei organisatorischen Veränderungen sind die Geschäftsbereiche einvernehmlich, schriftlich zu ändern.

2.4 Der Betriebsinhaber wird nur mit solchen Überlasserfirmen Verträge abschließen, die sich vertraglich verpflichten und von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen einschlägigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten. Bei sonst vergleichbar geeigneten Bewerbern werden Betriebe mit Betriebsrat vorgezogen.

Wenn dem Betriebsinhaber Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen bekannt werden, wird dieser den Überlasser schriftlich auffordern, diese unverzüglich einzustellen. Kommt der Überlasser dieser Aufforderung nicht nach, ist der Vertrag mit dem Überlasser aufzulösen.

**3. Information, Beratung und Überwachung**

3.1 Gemäß den Bestimmungen des § 99 Abs 5 ArbVG ist der Betriebsrat vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte zu informieren. Auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Diese Information hat zu enthalten:

* die Bezeichnung der Art der Arbeitsleistung und beabsichtigte Einsatzbereiche
* die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte in den einzelnen Geschäftsbereichen
* die voraussichtliche Dauer des Einsatzes der überlassenen Arbeitskräfte
* die geplante Vereinbarung mit dem Überlasser
* die Gründe für die Inanspruchnahme der Überlassung gemäß Punkt 2.2
* die benötigte Qualifikation samt der Einstufung vergleichbarer StammarbeiterInnen in den für diese gültigen Kollektivvertrag
* die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage

Werden einzelne überlassene Arbeitskräfte länger als 6 Monate ununterbrochen beschäftigt, so sind diese namentlich dem Betriebsrat zu melden.

* 1. Der Betriebsrat erhält einmal im Quartal (Monat) eine Liste aller überlassenen Arbeitskräfte, aus welcher der konkrete Einsatzbereich (Arbeitsplatz) und der Beginn/das Ende des Einsatzes hervorgehen. Aus der Aufstellung muss hervorgehen, wie viele überlassene Arbeitskräfte in den einzelnen Geschäftsbereichen im Quartal (Monat) eingesetzt waren. Bei Verdacht, dass die vereinbarten ... % in einem Geschäftsbereich überschritten wurden, hat der Betriebsrat – auf sein Verlangen – eine detaillierte Aufstellung zu bekommen. Das Verhältnis überlassener Arbeitskräfte zur Stammbelegschaft ist auf einzelne Tage zu rechnen.
  2. Der Betriebsrat ist während der Überlassung berechtigt, die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen, betreffend der überlassenen Arbeitskräfte, zu überwachen. Insbesondere ist er auch zu Interventionen beim Überlasser oder erforderlichenfalls bei Stellen außerhalb des Betriebes berechtigt, wenn Mängel bei der Einhaltung der Vorschriften festgestellt werden.

Der Betriebsinhaber verpflichtet den Überlasser, ihm eine Durchschrift der Überlassungsmitteilung (§ 12 AÜG), der Anmeldung zur Sozialversicherung und des Grundarbeitsvertrages der überlassenen Arbeitskraft zu übermitteln und der Einsichtnahme durch den Betriebsrat zuzustimmen. Der Betriebsinhaber hat in der Vereinbarung mit dem Überlasser sicherzustellen, dass dem Betriebsrat auf sein Verlangen Lohnabrechnungen übermittelt werden.

Der Betriebsrat ist berechtigt bei Bedarf bezahlte (Teil-)Versammlungen – mit den im Betrieb beschäftigten überlassenen Arbeitskräften – durchzuführen. Dies ist in der Vereinbarung mit dem Überlasser sicherzustellen.

* 1. Im Falle von Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, welche die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte zum Inhalt haben, ist der Betriebsrat zu informieren und beizuziehen.
  2. Der Betriebsinhaber ist gemäß § 9 ASchG verpflichtet, den Überlasser vor Beginn der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung der überlassenen Arbeitskraft über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche fachliche und gesundheitliche Eignung sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren. Gleichzeitig sind dem Überlasser die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln. Der Überlasser ist auch von einer Änderung dieser Dokumente in Kenntnis zu setzen. All diese Informationen müssen gleichzeitig auch an den Betriebsrat übermittelt werden.

3.6 Der Betriebsinhaber ist gemäß § 12a AÜG verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen. Dies betrifft insbesondere die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene Einstufung vergleichbarer StammarbeiterInnen in den für diese gültigen Kollektivvertrag sowie die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

3.7 Überlassene Arbeitskräfte sind davon zu informieren, dass sie durch einen gewählten Betriebsrat vertreten werden.

**4. Zulagen und Zuschläge**

Es besteht Einvernehmen darüber, dass überlassene Arbeitskräfte hinsichtlich Zulagen, Zuschlägen, Einmalzahlungen und Gewinnbeteiligungen mit den StammarbeiterInnen gleichgestellt werden. Dies ist in der Vereinbarung mit dem Überlasser sicherzustellen.

**5. Arbeitszeitregelungen, Urlaub und arbeitsfreie Tage**

Grundsätzlich werden überlassene Arbeitskräfte nur während der für den jeweiligen betrieblichen Arbeitsbereich geltenden Arbeitszeit eingesetzt. Dies gilt auch für Schichtmodelle und Einarbeitungsregelungen.

Betrieblich verkürzte Arbeitszeiten, bezahlte Arbeitspausen, zusätzliche innerbetriebliche arbeitsfreie Tage und Urlaubstage sind den überlassenen Arbeitskräften unter denselben Bedingungen zu gewähren.

**6. Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes / Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**

Bei Aufnahme der Beschäftigung sind überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 9 ASchG auf mögliche Gefahren aufmerksam zu machen und über Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Der Betriebsinhaber hat den überlassenen Arbeitskräften die erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Dabei ist sicherzustellen, dass diese der Schutzausrüstung der Stammbelegschaft entspricht. Nach Ausfolgung der Schutzausrüstung wird die überlassene Arbeitskraft ins Betriebsratsbüro geschickt, um ergänzende Unterweisungen und Informationen zu erhalten. Soweit während der Dauer der Überlassung ärztliche Untersuchungen gesetzlich vorgeschrieben sind, sorgt der Betriebsinhaber dafür, dass diese durchgeführt werden.

Der Betriebsinhaber sorgt in Wahrung seiner Fürsorgepflicht dafür, dass auch gegenüber überlassenen Arbeitskräften die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote eingehalten werden. Werden dem Betriebsinhaber diesbezügliche Übertretungen bekannt, verpflichtet er sich, mit geeigneten Maßnahmen für unmittelbare und unverzügliche Abhilfe zu sorgen. Dies gilt auch bei Bekanntwerden von Mobbing bzw. Bossing.

**7. Erbringung betrieblicher Sozialleistungen**

Der Betriebsinhaber hat den überlassenen Arbeitskräften gemäß § 10 Abs 6 AÜG den Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen unter denselben Bedingungen wie den Stammbeschäftigten zu gewähren.

(*Hier bitte die konkret vorliegenden Sozialleistungen anführen bzw. auf die konkreten Betriebsvereinbarungen verweisen; als Sozialleistungen gelten z.B. Gemeinschaftsverpflegung, Kinderbetreuungseinrichtungen, Beförderungsmittel, Essensgutscheine, Arbeitskleidung und deren kostenlose Reinigung.*)

Der Betriebsinhaber hat nach Maßgabe der für die StammarbeiterInnen geltenden Leistungszusage Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung für die überlassenen Arbeitskräfte zu leisten und sicherzustellen, dass er die dafür nötigen Entgeltdaten vom Überlasser bekommt.

**8. Öffentliche Bekanntmachung zu besetzender offener Stellen**

Der Betriebsinhaber hat überlassene Arbeitskräfte über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle zu informieren. Damit soll gewährleistet werden, dass überlassene Arbeitskräfte sich unter denselben Bedingungen wie StammarbeiterInnen an einem objektiven Bewerbungsverfahren beteiligen können.

**9. Förderung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen**

Der Betriebsinhaber ist gemäß § 12 Abs 5 AÜG verpflichtet, den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in seinem Betrieb in geeigneter Weise zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Insbesondere dürfen überlassene Arbeitskräfte gegenüber StammarbeiterInnen diesbezüglich nicht benachteiligt werden. Alle vom Betriebsinhaber veranstalteten und für die überlassene Arbeitskraft einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen sind auch der überlassenen Arbeitskraft mitzuteilen. Wenn es einen Nutzen für die überlassene Arbeitskraft hat, ist sie in eine Weiterbildungsmaßnahme selbst dann einzubeziehen, wenn das Einsatzende absehbar ist.

**10. Information über das bevorstehende Einsatzende**

Dauert die Beschäftigung einer überlassenen Arbeitskraft zumindest drei Monate, so hat der Betriebsinhaber dem Überlasser, der überlassenen Arbeitskraft und dem Betriebsrat das bevorstehende Ende der Überlassung mindestens 14 Tage vor dem tatsächlichen Ende der Überlassung schriftlich mitzuteilen.

Verletzt der Betriebsinhaber diese Informationspflicht, so hat er eine Pönalzahlung an den Betriebsratsfonds in Höhe von € … zu leisten, welche für die soziale Unterstützung der davon betroffenen überlassenen Arbeitskraft zweckgewidmet ist.

**11. Sicherung der Arbeitsbedingungen der StammarbeiterInnen**

Zur Einhaltung der Bestimmungen des § 2 Abs 3 AÜG ist auf Verlangen des Betriebsrates eine Beratung in allen jenen Fällen durchzuführen, in denen seitens des Betriebsrates oder seitens betroffener ArbeiterInnen die Beeinträchtigung von Lohn- und/oder Arbeitsbedingungen der StammarbeiterInnen geltend gemacht wird. Ziel dieser Beratung ist es, eine mögliche Beeinträchtigung zu beseitigen.

11.1 Der Betriebsinhaber verpflichtet sich, pro Quartal einen Pauschalbetrag als Betriebsratsumlage für die beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte an den Betriebsratsfonds zu überweisen. Die Höhe dieser Zahlung ergibt sich aus der im Quartal anfallenden durchschnittlichen Betriebsratsumlage der StammarbeiterInnen multipliziert mit den im Quartalsdurchschnitt eingesetzten überlassenen Arbeitskräften. Diese Zahlung wird jeweils quartalsweise mit Ende des Folgemonats fällig.

**12. Übernahmsbestimmung**

Nach ........... Monaten Beschäftigung einer überlassenen Arbeitskraft ist dieser vom Betriebsinhaber ein Übernahmsangebot in ein Arbeitsverhältnis zu unterbreiten. Das Übernahmsangebot kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat unterbleiben, wenn die Übernahme aus wirtschaftlicher Sicht nicht sinnvoll erscheint. Lehnt eine überlassene Arbeitskraft die Übernahme in die Stammbelegschaft ab, so ist die Überlassung zu beenden, sofern nicht wichtige persönliche Gründe gegen eine Übernahme sprechen (zB ein Betriebsratsmandat beim Überlasser).

Bei Übernahme werden die bisherigen Beschäftigungszeiten im Betrieb des Betriebsinhabers für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Das Übernahmsangebot hat ein vergleichbaren StammarbeiterInnen gebührendes Entgelt zu beinhalten.

**13. Konventionalstrafe**

13.1 Der Betriebsinhaber hat bei Verletzung auch nur einer Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung eine Konventionalstrafe in Höhe von € ….. pro Vertragsverletzung an den Betriebsratsfonds zu bezahlen.

13.2 Werden in den einzelnen Geschäftsbereichen mehr als die vereinbarten ....... % überlassene Arbeitskräfte beschäftigt, so verpflichtet sich der Betriebsinhaber für diese Überschreitung zusätzlich zur Konventionalstrafe laut 13.1 eine Pönale an den Betriebsratsfonds zu entrichten. Eine Überschreitung liegt vor, wenn über die vereinbarten .... % auch nur eine überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird. Unter diesen Voraussetzungen ist ein Betrag von € .......... pro über das vereinbarte Ausmaß hinaus beschäftigter überlassener Arbeitskraft und angefangenem Arbeitstag zu bezahlen.

Für den Betriebsrat Für den Betriebsinhaber

………………………………………. ……………………………………….