

VERFAHRENSWEISE LEIHARBEIT UND WERKSVERTRÄGE

Unser Herz aus Stahl muss weiter schlagen.



28/29.Juni 2017 – Wilfried Müller

Agenda



- ▣ Werksverträge
- ▣ Leiharbeit
- ▣ NUM

Werkverträge Gesamtbetriebsvereinbarung



Betriebsvereinbarung

Zwischen dem

Vorstand

und dem

Gesamtbetriebsrat

der Thyssen Krupp Stahl AG wird im Zusammenhang mit der **Fremdvergabe von Leistungen** (nachstehend "Fremdleistungen") folgende freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen.

Die Betriebsparteien sind sich der besonderen Verantwortung für die Beschäftigung der eigenen Belegschaft bewusst. Die Beschäftigung eigener Mitarbeiter und die Übernahme von Ausgebildeten im Anschluss an die Ausbildung sowie die Auslastung der eigenen Kapazitäten haben unter Bedarfs- und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten Vorrang vor einer Fremdvergabe. Dabei sind für den Einsatz eigener Kräfte notwendige Qualifizierungsmaßnahmen auf Basis der einschlägigen betrieblichen Regelungen in die vorgenannte Betrachtung einzubeziehen.

Um der Thematik Eigen/Fremd gerecht werden zu können, wird ein gemeinsamer Ausschuss auf Unternehmensebene gebildet, der durch Unternehmens- und Betriebsratsvertreter besetzt ist. Unternehmensseitig wird jeweils ein Vertreter durch folgende Bereiche entsandt.

Tarifvertrag Werksverträge



Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen vom 8. Juli 2014

Präambel

Werkverträge können grundsätzlich ein notwendiges und angemessenes Mittel zur sachgerechten Gestaltung und Erledigung betrieblicher Arbeitsabläufe und Aufgabenstellungen sein. Voraussetzung dafür ist jedoch, daß ihre Nutzung nicht mißbräuchlich erfolgt. Deshalb werden die Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes Stahl e.V. von ihnen beauftragte Werkunternehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu veranlassen, ihren Arbeitnehmern den einschlägigen Rechtsvorschriften entsprechende Arbeitsbedingungen zu bieten und nachfolgende Standards einzuhalten.

Die Geltung der bei den Mitgliedsunternehmen bereits bestehenden Vereinbarungen mit gleicher Zielsetzung wird durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich und räumlich im Geltungsbereich des MTV Stahl.

§ 2 Tarifstandards/Mindestlohn

Werkverträge sollen möglichst nur mit Werkunternehmern abgeschlossen werden, für deren Beschäftigte kraft Kollektiv- oder Individualvertrag mit einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossene Entgelttarifverträge gelten. Bei Fehlen einer solchen Tarifbindung hat sich das Mitgliedsunternehmen vom Werkunternehmer versichern zu lassen, daß dieser gegenüber seinen Beschäftigten mindestens § 1 Mindestlohngesetz einhält.



Tarifvertrag Leiharbeit



Tarifvertrag zur Bezahlung von Leiharbeitnehmern

vom 30. September 2010

Zwischen dem

Arbeitgeberverband Stahl e.V.

und der

**IG Metall,
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen,**

wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich und räumlich im Geltungsbereich des MTV Stahl.

§ 2 Vergleichsentgelt

Die Mitgliedsunternehmen sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, daß Leiharbeitnehmer im Sinne des AÜG während ihres Einsatzes im Betrieb des Mitgliedsunternehmens Anspruch auf Entgelt gegen ihren Vertragsarbeitgeber (Verleiher) mindestens in der Höhe haben, die sich bei Anwendung der für die Stahlindustrie jeweils gültigen Lohn- und Gehaltstabellen im Sinne des Vergleichsentgelts errechnen würde. Ein Entgeltanspruch des Leiharbeitnehmers gegen das Mitgliedsunternehmen wird nicht begründet.

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit
fair gestalten.

Personalfragebogen Leiharbeit



Banf / Nr. _____

ThyssenKrupp Steel AG

Personalfragebogen für AÜG-Arbeitnehmer/innen sowie Konzernverleih

Stellungnahme Verleiher:

Name (Bezugsname): _____ Vorname: _____
 Geburtsdatum: _____ Staatsangehörigkeit: _____
 Straße, Nr.: _____ Plz./Wohnort: _____
 Telefon: _____

Seit dem: _____ Beschäftigt als: _____
 Bei der Firma: _____
 Tarif: _____ Tarifgruppe: _____ Tariflohn-/gehalt: _____

Berufsausbildung:

Ausbildung als: _____ Prüfung bestanden: ja nein
 Berufsbegleitende Kurse, Weiterbildungs-, Umschulungskurse (z. B. Sachverständigen-, Vorarbeiter-, Meisterlehrgänge)
 a) Art: _____ Prüfung bestanden: ja nein
 b) Art: _____ Prüfung bestanden: ja nein
 c) Art: _____ Prüfung bestanden: ja nein

Kenntnisse und Fähigkeiten:

Führerschein: ja nein welche: _____
(z. B. PKW, Kraftrad, Motorrad, LKW)
 Deutschkenntnisse: gute geringe keine

Grad der Behinderung:

a) Inhaber Schwerbehindertenausweis: ja nein
 b) Inhaber Gleichstellungsbescheid: ja nein

Verleiher:

Anschrift: _____ Ort, Datum: _____

 Unterschrift/Stempel: _____

Banf / Nr. _____

Stellungnahme des zuständigen Personalteams:

Wir beabsichtigen, den Mitarbeiter/in als _____
 für den Betrieb/die Abteilung _____ für den Zeitraum vom _____ bis zum _____,
 auf die Planstelle _____ einzustellen.
 Tarif: _____ Tarifgruppe: _____ Tariflohn-/gehalt: _____
 Vorgesehene Arbeitsweise: _____
 Konzernverleih AÜG
 Teamleiter/in im Einsatzbetrieb: _____ Telefon: _____
 Ort, Datum: _____ Unterschrift (Personalteam): _____

Stellungnahme PM-PC-Interner Arbeitsmarkt:

Werden geeignete Mitarbeiter/innen für diese Tätigkeit im Überhang geführt: ja nein
 Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Schwerbehindertenvertretung:

Unterschrift: _____

Stellungnahme des Betriebsrates:

Wir sind mit der Einstellung des Mitarbeiters einverstanden: ja nein
 Falls nicht einverstanden, Begründung:

 Ort, Datum _____ Stempel und Unterschrift des Betriebsrates _____

Wie ist NUM entstanden?



Reflektion der Eigenen Situation vor NUM :

- Rechtsverstöße (Gesetze)
- + Abgrenzung Werkvertrag / Eigenbeschäftigung
- + Verstöße Arbeitszeitgesetz
- + Arbeitssicherheit / Unfälle
- + Unwürdige Verhältnisse

= Image Schaden (Arbeitgeber)

= „Fair Play“ (Betriebsrat)



Was macht NUM?



1. Rahmenbedingungen des NUM
2. Risikominderung durch das NUM
3. Betätigungsfelder des NUM
4. Anwendungsbereiche des NUM für faire Arbeit
5. Organisatorische Einbindung des NUM
6. Aufgabengebiete des NUM
7. Selbstauskunft für Partnerfirmen
8. Eskalationsmodell für Partnerfirmen



Risikominderung durch NUM



2. Risikominderung durch das Nachunternehmermanagement



Aufgrund der bekannten Risiken beim Einsatz von Fremdfirmen wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung, Schwarzarbeit, illegaler Beschäftigung, Bürgenhaftung für Sozialversicherungsabgaben, Beihilfe zur Steuerhinterziehung und den daraus resultierenden Auswirkungen auf den Auftraggeber (SE-AG) wie

- Schwerwiegende Ordnungswidrigkeit (Bußgeld bis 500 T€) bis hin zur
- Anklage wegen Verwirklichung der Straftaten des Auftragnehmers (§ 27 StGB)
- Konzernweiter Imageschaden

verfolgt die SE-AG das Ziel der nachhaltigen Implementierung des Nachunternehmermanagements. Hierzu muss Personal in folgende Themenfelder mit einbezogen werden:

- Einbindung in das Organisationskonzept (Leitfäden / Handbuch)
- Einbindung in den Fremdvergabeprozess (Kategorienmanagement)
- Aufstellung von Regeln für Fremdunternehmer u. a. bezüglich Arbeitszeit und Vergütung („Faire Arbeit“)
- Erstellung Schulungskonzept (u. a. Online)
- Erweiterung der Fremdfirmenkontrolle
- Durchführung von Audits / Unternehmensprüfungen

Betätigungsfelder des NUM



3. Betätigungsfelder des Nachunternehmermanagements

Kategorienmanagement

Im Rahmen des Soll-Vergabeprozesses für Fremddienstleistungen wird derzeit seitens des Einkaufs eine Richtlinie erstellt, in der Dienstleistungen kategorisiert werden, um eine verbindliche Auswahl strategischer Lieferanten zu erhalten.

Im Rahmen dieses Kategorienmanagements sollen dann die relevanten Nachhaltigkeitsbereiche (Controlling, Arbeitssicherheit, Werkschutz, Personal, Umwelt und Fremdfirmenkontrolle) die für sie wichtigen Informationen / Fakten zu den jeweiligen Fremdfirmen vortragen und entsprechende Bedenken innerhalb der regelmäßig stattfindenden Sitzung je Kategorie äußern.

Schulungskonzept

Zur Sicherstellung des Wissenstransfers soll ein Schulungskonzept erstellt werden, welches gezielt die unterschiedlichen Mitarbeitergruppen über die rechtlichen und betrieblichen Regelungen aber auch Neuerungen informiert (ggf. Online-Schulung).

Faire Arbeit

Für den Vorstandsbereich Personal & Soziales werden die Grundsätze für faire Arbeit ausgearbeitet. Diese Grundsätze für den DB Personal sehen wie folgt aus:

Anwendungsbereiche des NUM für faire Arbeit



DB Personal

- Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen
 - z. B. EntgeltzG, ArbZG, SGB, BetrVG, BUrlG
- Beachtung der tariflichen Bestimmungen (Mindestlohn, Tarifvertrag, etc.)
- Anmeldung zur Krankenversicherung
- Anmeldung Sozialversicherung (Sozialversicherungsausweis)
- Berufsgenossenschaft
- Haftpflichtversicherung in ausreichender Höhe
- Beitragsabführung
- Beantragung der Arbeitserlaubnis
- Regelungen zur Erreichung der Altersgrenze (ggf. Freigabe von Ausnahmen)
- Unfallmanagement
- Nutzung der betrieblicher Einrichtungen der SE-AG
- Freigabe von Sub-Unternehmen durch SE-AG



Aufgabenfelder des NUM



- Teilnahme Personal an den Partnerfirmenassessments (externe Audits)
- Teilnahme Personal an den Baustellenkontrollen (interne Audits)
- Erstellung eines Schulungskonzeptes hinsichtlich „Fairer Arbeit“ und Prüfung der Möglichkeit der Integration in die Sicherheitsworkshops (intern) und Grundunterweisungen für Fremdfirmen (extern)
- Erweiterung der Selbstauskunft für Fremdfirmen um die für Personal relevanten Fragestellungen (siehe Punkt 7)
- Erstellung eines Eskalationsmodells für Partnerfirmen bei Verstößen gegen „Faire Arbeit“ (siehe Punkt 8)
 - Erfahrungsbericht einschließlich Überprüfung der Organisation nach 3 Jahren -

Selbstauskunft von Partnerfirmen




Selbstauskunft für Fremdfirmen		ThyssenKrupp Steel Europe AG			
Auftragnehmer (Firmenbezeichnung)					
Anschrift:					
Telefon:		Fax:	e-Mail:		
Kontaktperson:		Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der bei TKSE eingesetzten Mitarbeiter		
Gehört Ihr Betrieb einem Arbeitgeberverband an?				JA	NEIN
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat Ihr Betrieb eine tarifvertragliche Bindung?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, welche?					
Kann in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat gebildet werden?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat Ihr Betrieb einen Betriebsrat?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat Ihr Betrieb tarifvertragliche / betriebliche Regelungen zu					
- Arbeitszeit				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mehrarbeit				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Arbeitszeitkonten				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Entgelt				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Entgeltzahlungsterminen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mindestlohn (ohne Zuschläge / Prämien)				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden in Ihrem Betrieb Zuschläge und Prämien gewährt?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Ihre Mitarbeiter einen gültigen Arbeitsvertrag?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führen Sie Sozialversicherungsbeiträge ab?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie hoch ist Ihre Quote für geringfügig Beschäftigte?					%
Sind Ihre Mitarbeiter alle krankenversichert?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Berufsgenossenschaft ist für Ihren Betrieb zuständig?					

Selbstauskunft für Fremdfirmen		ThyssenKrupp Steel Europe AG			
Auftragnehmer (Firmenbezeichnung)					
Anschrift:					
Telefon:		Fax:	e-Mail:		
Kontaktperson:		Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der bei TKSE eingesetzten Mitarbeiter		
Haben Sie eine Betriebshaftpflichtversicherung?				JA	NEIN
Wenn ja, in welcher Höhe (€)?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beauftragen Sie Sub Unternehmer?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigen Sie Mitarbeiter oberhalb der Regelaltersgrenze?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Ihre Mitarbeiter einseitig gerechte Gesundheitsschutzuntersuchungen?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möchten Sie SE-AG interne Lösungen in Anspruch nehmen					
- Sozialräume				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Kantine				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Präventionsangebote für Gesundheitsschutz				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Gesundheitsschutzuntersuchungen				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildet Ihr Betrieb aus?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halten Sie die Schwerbehinderten-Quote ein?				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wieviele Mitarbeiter beschäftigen Sie, die eine Arbeitserlaubnis benötigen?					
Wieviele Mitarbeiter beschäftigen Sie, die unter die Minijob-Regelung fallen?					
Ort, Datum			Unterschrift für die Bestätigung der Richtigkeit obiger Frage		

Eskalationsmodell für Partnerfirmen



Das Eskalationsmodell für Partnerfirmen soll in erster Linie einen gesprächsorientierten Sanktionskatalog darstellen. Die Fragen aus der Selbstauskunft werden entsprechend bewertet (positiv wie negativ) und bei Saldierung ab Kategorie III Maßnahmen über einen noch festzulegenden Arbeitskreis eingeleitet:

Kategorie I	keine Maßnahmen
Kategorie II	interne Prüfung unangekündigtes externes Audit / Abstimmung AS
Kategorie III	Gespräch: Aufforderung zur Abhilfe mit Fristsetzung (in angemessener Zeit mit Nachweis)
Kategorie IV	Abstimmung mit betroffenen DB (z. B. S/D)  kritisches Gespräch oder (befristeter) Ausschluss Ordnungswidrigkeit / Strafrechtliche Verstöße → sofortiger Ausschluss

Fair Play?!



Fair Play

Faire Arbeit an all unseren Standorten ist unser gemeinsames Ziel.

NUM
Nachunternehmermanagement
FAIRE ARBEIT BEI STEEL EUROPE

Wir alle erwarten von unserem Arbeitgeber und von unseren Partnerfirmen die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie ein faires Miteinander in der Belegschaft.

Das Nachunternehmermanagement steht Mitarbeitern der Business Area Steel Europe sowie Mitarbeitern von Partnerfirmen rund um faire Arbeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

ThyssenKrupp Steel Europe steht für FAIRE Arbeit!
Für weitere Informationen besuchen Sie uns auch im Worknet unter Mitarbeiter und Services/Nachunternehmermanagement!

Fragen? Anregungen? Hinweise?
faire-arbeit.base@thyssenkrupp.com
Tel: 0203 52 23944
Fax: 0203 52 24855

ThyssenKrupp Steel Europe
Wir denken Stahl weiter

ThyssenKrupp

§7 Kontrolle – gemäß Tarifvertrag „Werkverträge“

Außerdem ist mittels Betrieblicher Regelung zu gewährleisten, daß
Werkvertragsbeschäftigte die
Nichteinhaltung der in §§2 bis §§6
geregelt Standards dem
Mitgliedsunternehmen und/oder dem
dessen Betriebsrat in geeigneter Weise,
z.B durch eine Beschwerde, zur Kenntnis
bringen können.

Aufgabefeld Betriebsrat



Wenn diese Arbeit weiterhin über Werkvertrag erledigt wird:

Kontakt zu den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aufnehmen

Sind sie gewerkschaftlich organisiert?

Haben sie einen Betriebsrat/ Vertrauensleute?

Werden Regeln, Tarifverträge und Gesetze eingehalten?

Vermittelnden Kontakt zur IG Metall Geschäftsstelle
Duisburg-Dinslaken herstellen

Danke für ihr Aufmerksamkeit



Stark in Stahl.

Starke Standards für
Werkvertragsnehmer
Tarifrunde Stahl

Stark gemacht!



| Bezirk NRW