Hans Böckler Stiftung

9. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht Berlin 2013

Werkverträge im Bereich Forschung und Entwicklung

DAIMLER

Überprüfung und Begrenzung von Werkverträgen durch den Betriebsrat Praxisbeispiel

HSI Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht

DAIMLER

Eckdaten des Betriebs Zentrale der Daimler AG am Standort Stuttgart

- Beschäftigte: ca.12.500
- davon gewerbliche MA 560

Tätigkeitsfelder mit weltweiter Verantwortung

- Finanzen und Controlling
- Marketing und Vertrieb Mercedes-Benz/Daimler Truck/VAN
- Aftersales Cars/Truck/VAN
- IT-Konzepte/Implementierung
- Human Resources
- Truck/VAN Entwicklung und Versuch

Ausgangssituation:

- Personalabbauprogramme führen zu massiver personeller Unterdeckung
- Restriktiver Einsatz von ANÜ durch den Betriebsrat (nur temporärer Bedarf) verschärft die Flucht in andere Form der Fremdbeschäftigung
- Kontinuierlicher Anstieg des Einsatzes von FAK‘s → Volumen gemeldeter FAK‘s via Werkvertrag nimmt zu

Eingesetzte Werkvertragsunternehmen im Bereich Forschung und Entwicklung der Daimler AG Auszug

DAIMLER

randstad

Lauer & Weiss

MBtech

Betriebsrat

KS engineering
Der innovative Entwicklungsdienstleister

SEEBER+PARTNER

RICARDO

csf

GERMANintec member of STOLA

Nexans autoelectric

semcon

MPLAN mobility engineering

AVL

GIGATRONIK

STAR COOPERATION

RÜCKER

EDAG

ARINKO Engineering

bertrandt

DA VINCI ENGINEERING

GEMMACON®

INDUSTRIEHANSA CONSULTING & ENGINEERING

IAMT ENGINEERING

Daimler Protics
managing complex data

SYMBOLON AG

Handlungsbedarf

- Transparenz schaffen: „Meldeprozess“
- Controllinginstrument für FAK im Betriebsrat entwickeln
- Vor-Ort-Begehungen einführen, um ggf. illegale Arbeitnehmerüberlassung zu identifizieren
- Lösungsmodell auf dem Weg zur Einstellung entwickeln

Lösung 1
Etablierung eines einheitlichen Meldeprozesses

- Meldung erfolgt nach standardisiertem Meldeformular
- Meldung erfolgt direkt über die verantwortlichen Stellen in den Fachbereichen
- HR informiert die Fachbereiche regelmäßig über Informationspflicht

DAIMLER

Betriebsrat

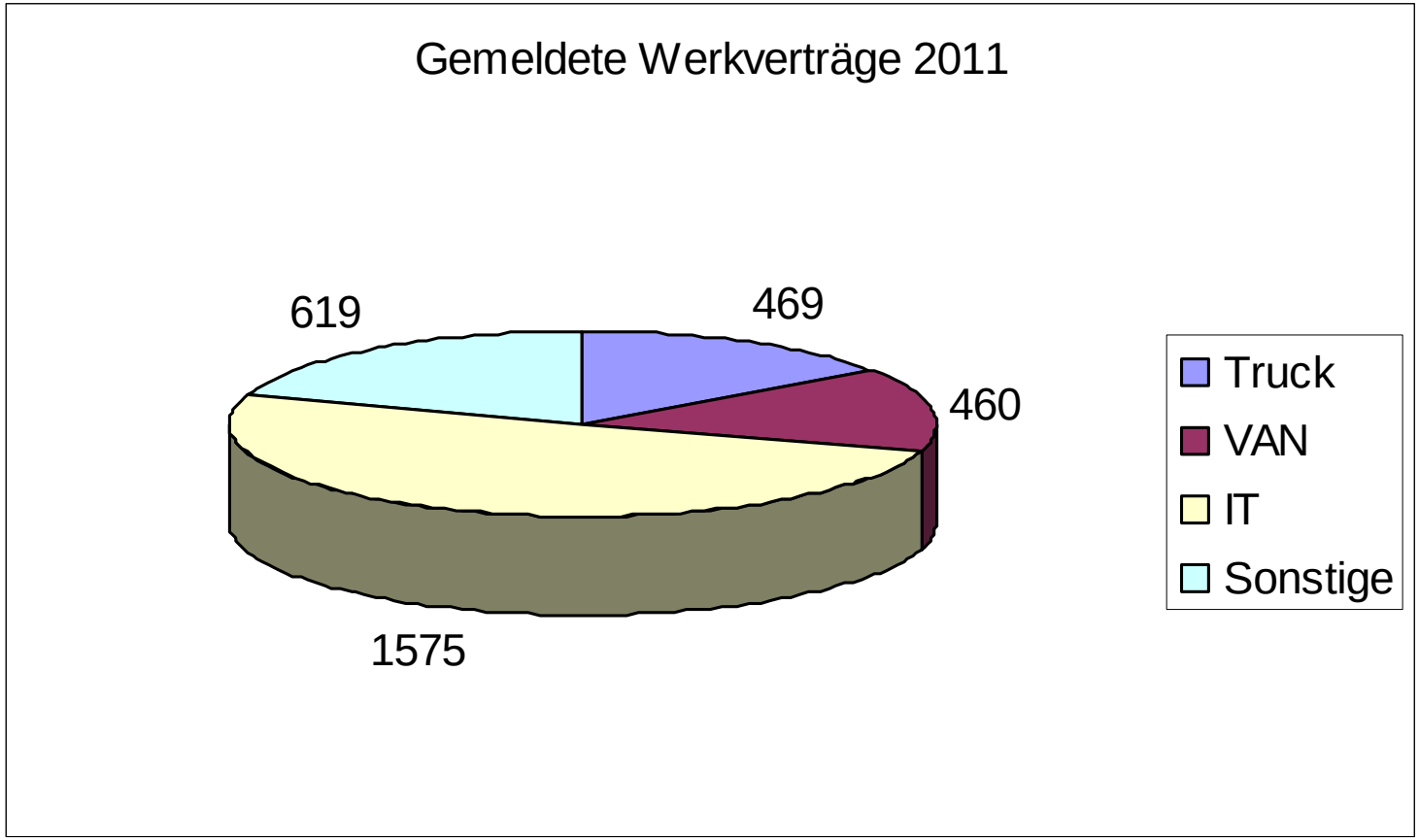
Meldeformular Werkverträge

Name Werk- oder Dienstunternehmen	Name Fremdfirmenmitarbeiter (Name, Vorname)	Dauer (genaues Start- u. Enddatum) Beginn	Ende	Abt.	Gesamtanzahl der, in der Abteilung, eingesetzten W/D-arbeitnehmer	Einsichtnahme Werk-/Dienstvertrag bei (Name/Abteilung)	BANF-Nr. (bzw. Bestell- / Abschluss-Nr.)
Mustermann GmbH	Mustermann, Max	01.01.2011	31.12.2011	VAN/XXX	3	Frau Müller, IPS	9190123456

Lösung 2
Controlling FAK durch den BR

- Einrichtung einer Datenbank mit Möglichkeit zur Auswertung der Fremdarbeitskräfte
  - Nach Fachbereich
  - Nach Zeitraum/Stichtag
  - Nach eingesetzter Fremdfirma

Zahlen/Daten/Fakten FAK



Per 12/2011 sind in der Zentrale ca. 3.100 Personen (alle Bereiche)

im Rahmen von Werkverträgen eingesetzt!!!

DAIMLER

Lösung 3 Abgrenzung von FAK und Stammmitarbeitern in den Fachbereichen

- Sensibilisierung der Fachbereiche durch HR im Zuge von Compliance
- HR führt Schulungen vor Ort durch
- Einführung eines Self-Assessments beim Einsatz von FAK
- Alle Werkverträge werden überprüft:

- grün: Einsatz FAK weiterhin möglich
- Gelb: Einsatz FAK nach bereinigenden Maßnahmen möglich (z.B. räumliche Trennung, Abwicklung über Ansprechpartner der Fremdfirma)
- Rot: Einsatz FAK zukünftig nicht mehr möglich → in Absprache mit BR Überführung in ANÜ

DAIMLER

Selfassessment der Fachbereiche

Werkvertragskonformer Vertragsabschluss						
Ist die Fremdfirma zur Erbringung einer bestimmten <u>Leistung bzw. Projektes</u> beauftragt?						
<u>Hinweis:</u>						
Die Kriterien eines Werkvertrages sind nicht erfüllt, wenn primär die Überlassung von Arbeitskräften auf Zeit beabsichtigt ist ("Kapazitätsersatz").						
Ist sichergestellt, dass die Rahmenvereinbarung nicht ausschließlich pauschale Umschreibungen der beauftragten Leistung/des Projektes enthält?						
Ist die beauftragte Leistung/das Projekt durch Einzelverträge konkretisiert?						
<u>Hinweis:</u>						
Ein bloßer Leistungsabruf ersetzt den Einzelvertrag nicht.						
Zulässig ist, dass der jeweilige Einzelvertrag auf die Rahmenvereinbarung verweist. Dies ist empfehlenswert bei längerfristiger und gleichgelagerter Zusammenarbeit.						
Ist die vereinbarte Leistung bzw. das Projekt im Einzelvertrag so konkret abgrenzbar definiert, dass sie/es der Fremdfirma eindeutig zugerechnet werden kann?						
Ist die Leistung bzw. das Projekt im Angebot so exakt definiert, dass der Auftrag von der Fremdfirma in eigener Verantwortung, nach eigenem Plan und ohne weitere Einzelanweisung durchgeführt werden kann?						
Ist sichergestellt, dass der Rahmenvertrag/-Einzelvertrag keine kritischen Formulierungen enthält, die auf eine Arbeitnehmerüberlassung hindeuten?						
<u>Hinweis</u>:						
Kritische Formulierungen, die auf Arbeitnehmerüberlassung hindeuten sind z.B. Projektunterstützung, enge Zusammenarbeit mit den Daimler-Schnittstellen, Kommunikation, Anzahl der eingesetzten FAK, Namen von FAKs, ableistbare und abrufbare Wochenstunden/FAK, Fälligkeitstermine von Monatszahlungen						

DAIMLER

Betriebsrat

Lösung 4
Der Weg zur Festeinstellung

	Plan 2012	Delta	Actual 12/12	Actual 01/13	Veränderungen 2013 zum Stand 13.02.13: Abgänge bekannt	Abgänge pauschal (Experten-schätzung)		CAReer Besetzung Kontingent 2013	Externe Besetzung Kontingent 2012**	DAI-intern	Annahme Rück-kehrer	FC 2013	Anträge genehmigt	FC 2013 incl. Anträge Stand: 13.02.13	Delta	Plan 2013
	3	0	3	3								3		3	0	3
	11	1	12	12	0	0	-1	0	0	0	0	11	1	12	-1	11
	1.298	-6	1.292	1.292	-25	-45	0	0	4 (38)	7	10	1.243	13	1.256	-17	1.239 *
	1.034	-14	1.020	1.028	-28	-31	1	0	6 (30)	5	11	991	17	1.008	-14	994 *
	54	1	55	54	-1	-2			(2)	1		52	1	53	1	54
	2.400	-17	2.382	2.390	-54	-78	0	0	10 (70)	13	21	2.301	31	2.332	-32	2.300

6%

- Qualitative Personalplanung gewinnt an Bedeutung und muss gestärkt werden

Fazit und Ausblick Werkverträge

- Grundsätzlich sind Werkverträge ein anerkanntes Instrument in der Wirtschaft, aber…
- Klare Definition durch den Gesetzgeber, was unter einem Gewerk zu verstehen ist, notwendig…
- Zuständigkeit des BR für alle AN auf dem Betriebsgelände, die „Kernfunktionen“ erfüllen, herstellen…
- Ergänzung der Mitbestimmung in Fragen von Outsourcing…

Aktuelle Aktivitäten bei Daimler

- Versuch einer freiwilligen Betriebsvereinbarung im Rahmen des neuen Tarifvertrags M+E
  - Schärfung der Personalplanung
  - Kein Einsatz von ANÜ/WV-Mitarbeitern auf Dauerarbeitsplätzen
  - Übernahmeverpflichtung konkretisieren
  - Equal Pay auch bei ANÜ im indirekten und Ingenieursbereich
  - Betriebliche Arbeitszeitregelung auf ANÜ/WV anwenden
  - Arbeitsordnung und damit auch Gesundheitsschutz für ANÜ/WV sicherstellen

Backup

Thesen zum Abschluss des Workshops, die am 22.3. den Politikern in der Diskussion vorgetragen werden könnten:

1. Trotz der Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie zu den Branchenzuschlägen ist es weiterhin erforderlich, Equal Pay und Equal Treatment **ohne** Abweichungsmöglichkeiten zu garantieren. Es muss ausgeschlossen werden, dass es Abweichungen durch Inbezugnahme von Tarifverträgen, also ohne normative, unmittelbare Bindung gibt.
2. Die Leiharbeit muss in ihrem Umfang begrenzt werden, insbesondere wenn es um das tatsächliche Bearbeiten von sogenannten „Auftragsspitzen“ geht. D.h., dass der Begriff **„vorübergehend“** mit einem Zeitrahmen von deutlich unter 12 Monaten zu definieren ist. Zudem muss das **Synchronisationsverbot wieder eingeführt** werden. Bei „Scheinwerkverträgen“ ebenso wie bei unzulässiger Leiharbeit und vorliegendem Einverständnis des Werkvertragsarbeitnehmers/Leiharbeitnehmers soll ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher/Auftraggeber zustande kommen.
3. Die Mitbestimmungsrechte des Einsatzbetriebsrats bei Werkverträgen müssen im Hinblick auf § 87 Abs. 1 Nr. 1,6,7 BetrVG klargestellt werden. Zudem ist es erforderlich, dass der Betriebsrat auch bei Werkverträgen nach § 99 beteiligt wird und ein Mitbestimmungsrecht bei Fremdvergabe von Aufträgen eingeführt wird, d.h., § 92 a BetrVG wird zu einem Mitbestimmungsrecht umgewandelt. Darüber hinaus ist es bei der steigenden Anzahl der Fremdarbeitskräfte in den Betrieben notwendig, die **Berechnungsgrößen der Betriebsräte bezogen auf den Arbeitnehmerbegriff im § 9 BetrVG** zu ergänzen.
4. Die Abgrenzungsmerkmale für eine Unterscheidung der Werkverträge von Leiharbeit sollten deutlicher definiert werden und zudem muss die Kontrolle von „Scheinwerkverträgen“ erweitert werden.