

Unterstützung und Kontakt



Katja Köhler



Can Aydin



Johannes
Beckmann

Sie sind Mitglied in einem Betriebs- oder Personalrat und bei Ihnen im Betrieb werden Werkverträge oder Leiharbeit eingesetzt?

Die Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge hilft weiter. Im Internet stellen wir spezifische Informationen für Sie bereit. An der Hotline können wir telefonisch konkret auf Ihre Fragen eingehen. In kostenlosen Schulungen beraten wir zu Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Mitbestimmung.

**Kurzer Anruf genügt,
wir rufen zurück!**

Kontakt und Anmeldung

montags bis freitags

von 08:00 bis 18:00 Uhr

0211 – 837 1925

per E-Mail: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Details zum Schulungsangebot und Infos zu Zeitarbeit und Werkverträgen finden Sie unter:

www.zeitarbeit.nrw.de

Weitere Beratungsangebote und nützliche Tipps zu Themen wie Arbeitsschutz, Minijobs, Weiterbildung etc. finden Sie unter **www.gute-arbeitswelt.nrw**

Foto: ©Matej Kestelic - stock.adobe.com

Servicestelle

Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Ein Angebot des DGB NRW und
der Landesregierung Nordrhein-Westfalen



**Schulungsangebote
für Betriebs-
und Personalräte**

kostenlos

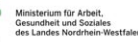
Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



ESF
in Nordrhein-
Westfalen
an der Spitze



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



NRW DGB



Werkvertrag

In vielen Betrieben werden einzelne Arbeitsplätze oder auch ganze Abteilungen über Werkverträge ausgelagert. Auch zentrale Prozesse der Wertschöpfung stehen oftmals zur Disposition.

Zu klären ist zunächst, ob es sich wirklich um einen Werkvertrag oder um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt. Dies wirkt sich auf die Rechte der Interessenvertretung und der Beschäftigten aus.

Bei Werkverträgen gibt es zwar keine erzwingbare Mitbestimmung. 2017 wurden mit der AÜG-Novelle jedoch nützliche Informationsrechte gesetzlich verankert. Diese Informations- und Vorschlagsrechte sowie die Rechtsprechung bieten Ansatzpunkte, um Einfluss auszuüben.

Die Schulung betrachtet Werkverträge ganzheitlich, indem verschiedene Stadien vor und während des Einsatzes diskutiert werden.

Inhalt*

- Gesetzliche Grundlagen für Werkverträge
- Kriterien für die Abgrenzung von Werkvertrag und Leiharbeit
- Überblick über die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte
- Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Gesetzliche Neuregelungen: Offenlegungspflicht und Informationsrechte

Zeitrahmen: 3,5 Stunden

Leiharbeit

Aus vielen Betrieben ist Leiharbeit nicht mehr wegzudenken und ein fester Bestandteil der Personalpolitik. Der ursprüngliche Gedanke, Auftragsspitzen abzufedern, steht im Kontrast zu oftmals langfristigen Einsätzen.

Die betriebliche Interessenvertretung kann Mitbestimmungs- sowie Informations- und Vorschlagsrechte nutzen, um Leiharbeit zu regeln und zu begrenzen.

Die AÜG-Novelle von 2017 erweiterte Informationsrechte in Bezug auf den Überlassungsvertrag. Zudem wurden eine konkrete Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten und Equal Pay ab 9 Monaten eingeführt – von diesen Höchstgrenzen sind Abweichungen möglich.

Die Schulung erläutert das Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher, Entleiher und Leiharbeitskraft. Zudem erfahren Interessenvertretungen, wie sie konkrete Regelungen gestalten und durchsetzen können.

Inhalt*

- Gesetzliche Grundlagen für Arbeitnehmerüberlassung
- Vorschriften für den Überlassungsvertrag
- Arbeitsvertrag und Tarifrecht
- Überblick über die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte
- Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Gesetzliche Neuregelungen: Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer

Zeitrahmen: 3,5 Stunden

**Vertiefungsangebot/
Zusatzangebot
3 Module „Weg zu einer
Betriebsvereinbarung“**

**Ort: Inhouse,
bei der TBS NRW in Düsseldorf
oder online als Webinar**

**Vertiefungsangebot/
Zusatzangebot
3 Module „Weg zu einer
Betriebsvereinbarung“**

* Die Schulungen vermitteln Kenntnisse nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BPersVG.