



VIEL ARBEIT AM RAND.

Werkverträge und Outsourcing:
Arbeitshilfe für Betriebsräte



ARBEIT:
SICHER UND FAIR!
**100 %
FÜR ALLE**

Fair statt prekär: Substanz für unsere Wirtschaft. Eine Kampagne der IG Metall

Wirtschaft braucht Nachhaltigkeit.

Unsere Wirtschaft wird ausgedünnt: Immer mehr Unternehmen lagern ganze Arbeitsbereiche an Fremdfirmen aus. Outsourcing steigert Profite auf Kosten von Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung. Das ist zu kurz gedacht. Deshalb arbeiten wir für eine sichere Zukunft.

Wirtschaft braucht Menschlichkeit.

Beschäftigte werden zum Spielball des Managements: Outsourcing spaltet Rand- und Stammbeschäftigte – und spielt sie gegeneinander aus. Die Arbeitswelt verliert Gerechtigkeit, Beschäftigte verlieren Sicherheit, Beschäftigte verlieren ihr faires Einkommen. Das ist nicht in Ordnung. Deshalb kämpfen wir für soziale Gerechtigkeit.

Wirtschaft braucht Qualität.

Wertvolle ökonomische Standards werden zerstört: Produktionsprozesse werden zerstückelt, Leistung wird austauschbar, Know-how geht verloren. Outsourcing untergräbt die Identifikation der Beschäftigten und führt zu schlechteren Produkten. Das geht zu Lasten aller. Deshalb zählt gewerkschaftliche Kompetenz.

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!
**100 %
FÜR ALLE**

Viel Arbeit am Rand.

Inhalt

- 4 Vorwort
- 6 Unser Thema
**Unfares Outsourcing drängt
Menschen an den Rand.**
- 14 Unsere Aufgabe
**Wir halten dagegen – mit Kompetenz
und Erfahrung.**
- 18 Unser Ziel
**Faire und soziale Arbeitsbedingungen –
für alle.**
- 20 Unsere Arbeit
In vier Schritten zum Erfolg.
- 34 Unsere Aktionen
Aktiver Einsatz – für mehr Gerechtigkeit.
- 44 Unsere Öffentlichkeitsarbeit
Forderungen durchsetzen.
- 50 Unser Werkzeug
Die rechtlichen Grundlagen.



Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender
der IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeitsplätze sichern, gute Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung für alle Beschäftigten durchsetzen – dafür steht die IG Metall.

Unsere Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen für Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gemeinsam mit unseren Betriebsräten haben wir auch in der Krise dafür gesorgt, dass viele Arbeitsplätze für die Stammebelegschaften gerettet werden konnten.

Zur gleichen Zeit hat sich die Situation für hunderttausende Beschäftigte aber deutlich verschlechtert. Sie werden „an den Rand gedrängt“ – ob als Beschäftigte in Leiharbeit oder durch Werkverträge.

Immer mehr Unternehmen lagern ganze Arbeitsbereiche an Fremdfirmen aus, vergeben zentrale Aufgaben an Werkvertragnehmerinnen/nehmer. Das so genannte Outsourcing senkt Kosten, schönt kurzfristig die Bilanzen und unterläuft den Schutz, den gute Tarifverträge bieten. Die Zeche zahlen die Beschäftigten mit schlechteren Bedingungen und weniger Sicherheit. Und auch für die Unternehmen ist diese Strategie riskant: Denn sie verlieren das Know-how in Feldern, die bisher mit eigenen Fachkräften selbst bearbeitet wurden.

Outsourcing spaltet Belegschaften in Kernbelegschaften und diejenigen, die am Rand stehen und arbeiten – ohne Tarifvertrag, ohne Sicherheit, ohne Mitbestimmung und mit weniger Geld.

Viel Arbeit am Rand.

Mit dieser Arbeitshilfe machen wir uns stark für die Rechte der Werkvertragsbeschäftigten. Das Thema soll vom „Rand“ in die Mitte unseres gewerkschaftlichen Handelns gebracht werden.

Wir wollen eine Diskussion über einen gewerkschaftlichen Betriebsbegriff anstoßen, der über die betriebsverfassungsrechtliche Definition hinausgeht: Unser politisches Verständnis ist es, dass wir für alle Arbeitnehmer/-innen auf dem Betriebsgelände zuständig sind – egal, in welchem Beschäftigungsverhältnis sie stehen!

Mit dieser Arbeitshilfe bieten wir Betriebsräten und Vertrauensleuten Argumente und Instrumente, um Auslagerungen kritisch zu hinterfragen, Outsourcing-Prozesse zu prüfen und notfalls zu verhindern. Denn es lohnt sich, beim Thema Outsourcing genau hinzusehen: Im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen! Für uns bleibt es dabei: Gute Produkte und Qualität gibt es auf Dauer nur mit guter Arbeit, mit Tarifverträgen und mit Perspektiven. Deshalb packen wir das Thema Werkverträge an.

Die IG Metall vor Ort und die IG Metall Bezirksleitungen stehen den Betriebsräten dabei mit Rat und Tat zur Seite. Lasst uns das Thema gemeinsam anpacken, denn es gilt: „Arbeit: sicher und fair!“ Dafür kämpfen wir.

Detlef Wetzel
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Unser Thema

UNFAIRES OUTSOURCING DRÄNGT MENSCHEN AN DEN RAND.

Viel Arbeit am Rand.

Der betriebswirtschaftliche Begriff Outsourcing setzt sich zusammen aus den Worten Outside resource using, bezeichnet also die Nutzung externer Quellen: Prozesse und Aufgaben werden durch ein Unternehmen ausgelagert und über Werkverträge an Fremdfirmen übergeben, von denen dann bestimmte Produkte oder Dienstleistungen zurückgekauft werden.

Das unternehmensinterne Outsourcing bezeichnet die Ausgründung ganzer Betriebsteile in eigene Tochterfirmen; das unternehmensexterne Outsourcing vergibt ehemals intern erbrachte Leistungen an externe Fremdfirmen.

Die Substanz schrumpft, die Ränder wachsen

Laut einer aktuellen, bundesweiten Umfrage der IG Metall ist Leiharbeit in 66 Prozent der befragten Betriebe alltägliche Praxis. In 62 Prozent der Betriebe erfolgen Neueinstellungen lediglich befristet. Als Folge der Auslagerungen werden Stammbeschaften immer kleiner, während die ausgelagerten Randbelegschaften anwachsen.

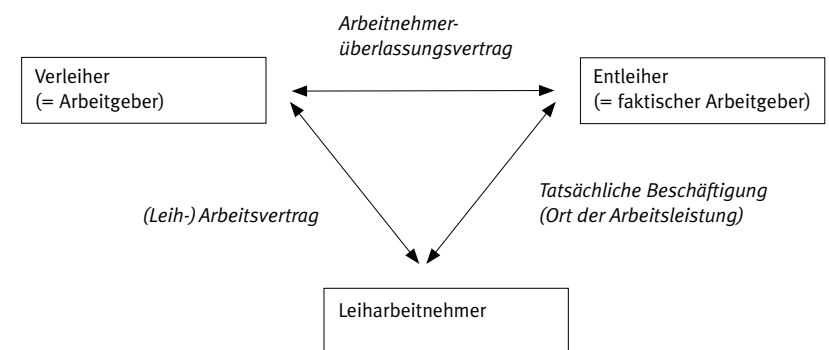
Die IG Metall lehnt Outsourcing nicht grundsätzlich ab. In manchen Fällen kann die Auslagerung bestimmter Geschäftsbereiche Arbeitsplätze erhalten oder sogar neu schaffen. Das ist aber eher die Ausnahme. Meist gehen Outsourcing-Prozesse auf Kosten der Beschäftigten. Das Spektrum reicht von fairen Werkverträgen über „Nachunternehmer“ bis hin zu illegaler Arbeitnehmerüberlassung.

Prekäre Beschäftigungsarten im Überblick

Teilzeitbeschäftigung: Alle Arbeitnehmer/-innen, die weniger als die normale tarifliche Arbeitszeit vereinbart haben, sind teilzeitbeschäftigt. Auch Mini- und Midijobs sind Formen der Teilzeit. Minijobs werden mit bis zu 400 Euro monatlich entlohnt, Midijobs decken die so genannte Gleitzone bis zu 800 Euro monatlich ab. Teilzeitbeschäftigte sind normale Beschäftigte, zählen zur Stammbesetzung und unterliegen den tarifvertraglichen Bedingungen. Nur steuerlich werden diese Arbeitsverhältnisse anders behandelt: Ursprünglich als Zuverdienst gedacht, ist ein Minijob für viele Menschen heute die einzige Einnahmequelle – und ein Auskommen ist nur mit staatlichen Transferleistungen möglich. Betriebsräte müssen bei Teilzeitbeschäftigten (auch Mini- und Midijobs!) vor allem auf die korrekte Eingruppierung achten sowie auf Fragen der Urlaubs- und Entgeltfortzahlung. Hier gibt es in der Praxis die meisten Probleme.

Praktikum/Werkstudium: Fast jeder Mensch hat in seiner Schulzeit ein Praktikum gemacht. Heute gibt es alle möglichen Arten von so genannten Praktika, oft werden Praktikanten als billige Arbeitskräfte missbraucht. Betriebsräte müssen nun von Fall zu Fall unterscheiden, welcher Rechtsstatus vorliegt: Schüler/-in oder Arbeitnehmer/-in? Sind die Praktikanten und Werkstudenten/-innen im Rahmen ihrer schulischen Ausbildung im Betrieb? Ist ihnen ein Ausbilder zugeteilt oder arbeiten sie einfach nur? Wenn Praktikanten Arbeitnehmerstatus haben, steht ihnen auch eine entsprechende Entlohnung zu!

Leiharbeit: Ein Verleihbetrieb überlässt die Leiharbeiter/-innen einem Dritten, der diese nach eigenen betrieblichen Erfordernissen einsetzt. Das Arbeitsverhältnis besteht mit dem Verleihbetrieb, von dem der/die Beschäftigte auch sein/ ihr Geld bekommt. Die Arbeitsleistung erbringt der/die Beschäftigte jedoch im Entleihbetrieb und für seine/ ihre Tätigkeiten dort unterliegt er/sie dessen Direktionsrecht. Aus diesem Dreiecksverhältnis ergeben sich viele Probleme in der Praxis: Welcher Betriebsrat ist für die korrekte Entlohnung zuständig? An welchen Betriebsversammlungen dürfen die Beschäftigten teilnehmen? Wer ist für die Einhaltung der Arbeitssicherheit zuständig? Formal haben Leiharbeiter/-innen die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer/-innen auch – leider jedoch meistens nur auf dem Papier. Denn durch die Vertragspraxis vieler Verleiher läuft der Kündigungsschutz ins Leere. Und ein/e Leiharbeiter/-in im Bereich der Metall- und Elektroindustrie bekommt bis zu 40 Prozent weniger Gehalt als sein/ihre fest angestellter Kollege/Kollegin, der/die die gleiche Arbeit macht.



In vielen Betrieben haben Betriebsräte mit Unterstützung der IG Metall so genannte Besservereinbarungen für die Beschäftigten in Leiharbeit erstritten – bis hin zu „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“.

Werkvertrag: Der Werkunternehmer verpflichtet sich zur Herstellung eines bestimmten Werkes (Erfolges). Die Abrechnung geschieht erfolgsorientiert – nicht in Zeiteinheiten. Mitarbeiter des Werkunternehmers dürfen lediglich bis zu einem gewissen Grad in die Arbeitsabläufe des Bestellers eingebunden sein. Sie unterliegen aber nicht dem Direktionsrecht des Kundenbetriebs. Ansonsten liegt ein Fall von Leiharbeit vor! Werkverträge sind aus vielen Betrieben nicht mehr wegzudenken. In den letzten Jahren lässt sich aber vermehrt ein Missbrauch dieser Vertragsform feststellen: Nach einer Betriebsrätebefragung im Frühjahr 2011 nutzen 34 Prozent der Betriebe Werkverträge zum Abbau von Stammelegschaften.

Schein-Werkvertrag: Wo verläuft die Grenze zwischen einem Werkvertrag und illegaler Arbeitnehmerüberlassung? Wenn Arbeitskräfte voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert sind, ihre Arbeit allein nach dessen Weisungen ausführen und exakt wie seine eigenen Arbeitnehmer/-innen eingesetzt werden, spricht man von einem Schein-Werkvertrag – und das ist illegal. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, sich nach § 80 (2) BetrVG die Werkverträge zeigen zu lassen und diese zu prüfen. Falls ein Schein-Werkvertrag vorliegt, sollte der BR verlangen, die rechtswidrigen Beschäftigungsverhältnisse aufzulösen und die betroffenen Beschäftigten fest einzustellen.

Dienstverträge: Anders als beim Werkvertrag wird bei Dienstverträgen kein bestimmter Erfolg, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet. Ein Dienstvertrag liegt nur dann vor, wenn der dienstleistende Unternehmer in eigener Verantwortung und nach eigenem Plan tätig ist – entweder in Person oder mittels seiner Arbeitskräfte. Das betrifft die Organisation der Dienstleistung und zeitliche Disposition ebenso wie Zahl und Eignung der Erfüllungsgehilfen. Das dienstleistende Unternehmen ist im Wesentlichen frei von Weisungen des Drittbetriebs; Arbeitszeiten können selbst bestimmt werden. Ist dies nicht der Fall, liegt ein Missbrauch der Vertragsform vor.

Beispiel: Es ist im Rahmen eines Dienstvertrags möglich, ein Team von Ingenieuren mit der Aufgabe in ein anderes Unternehmen zu entsenden, die Mitarbeiter dort für vier Wochen in die Bedienung einer neuen Anlage einzuweisen. Dann arbeiten diese entsandten „Einweiser“ nicht als Teil der dortigen Betriebsgemeinschaft. Sie bleiben Erfüllungsgehilfen ihres Arbeitgebers. Denn der schuldet vier Wochen Einweisung durch vier Ingenieure.

Es ist dagegen nicht möglich, dieses Team mit der Mitwirkung an einem Entwicklungsprojekt zu beauftragen und dann in die fremde Betriebsgemeinschaft zu integrieren. Das ist Überlassung. Dazu muss ein legaler Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen werden – sonst ist diese Überlassung mit allen Konsequenzen illegal.

Selbstständiger Dienstvertrag: Arbeitnehmer/-innen mit Arbeitsvertrag oder Freiberufler/-innen erbringen Dienstleistungen eigenverantwortlich, selbstständig und unter Umständen mit eigenen Mitarbeitern/-innen. Erfüllt wird der Dienstvertrag durch das bloße Tätigwerden.

Freie Mitarbeit: Der Freelancer führt einen Auftrag aus oder betreut ein Projekt für ein Unternehmen, ohne beschäftigt zu sein. Der meist hoch spezialisierte „freie Mitarbeiter“ bleibt auf diese Weise unabhängig, muss aber das unternehmerische Risiko tragen. Achtung: In vielen Fällen liegt eine Scheinselbstständigkeit vor. Sofern der Freelancer eine Tätigkeit in persönlicher und weisungsgebundener Abhängigkeit gleich einem Arbeitnehmer leistet, liegt ein Fall von Arbeitnehmerüberlassung vor. Dies ist per Gesetz verboten.

Unfares Outsourcing erkennen – und bekämpfen

Ob ein Missbrauch prekärer Beschäftigungsformen vorliegt, ist oft schwer zu erkennen. Nicht alleine die Verträge zwischen den Beteiligten sind ausschlaggebend – sondern vor allem ihre Durchführung in der betrieblichen Praxis. Grundsätzlich gilt: Wenn Outsourcing als Managementtool zur kurzfristigen Kostenoptimierung eingesetzt wird, wenn die Auslagerung eindeutig zu Lasten der Beschäftigten geht, wenn die Qualität von Prozessen, Dienstleistungen und Produkten unter den Maßnahmen leidet – dann ist gewerkschaftliches Handeln dringend gefragt.

Notizen



Unsere Aufgabe

**WIR HALTEN DAGEGEN –
MIT KOMPETENZ UND
ERFAHRUNG.**

Viel Arbeit am Rand.

Wenn es um Ausgliederung geht, sehen sich betriebliche Interessenvertretungen vor neue Herausforderungen gestellt. Richtig und falsch kann nur im spezifischen Fall unterschieden werden: Outsourcing kennt viele Grauwerte. Ist eine Ausgliederung wirklich notwendig und sinnvoll? Was sind die detaillierten Folgen für die Beschäftigten der Kern- und Randbelegschaften? Wenn Arbeitsbedingungen und soziale Standards der Beschäftigten auf dem Spiel stehen, müssen wir handeln – bei allen Fragen hilft die IG Metall.

Wir kennen die Fakten – und sind bereit zu handeln

Wir Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive kennen unsere Industrie mit all ihren Stärken, Schwächen und Potenzialen. Und wir kennen das ungeheure Potenzial, das in der Arbeiterschaft liegt. Damit haben wir eine Perspektive, die Managern und Unternehmensberatern oftmals fehlt. Diese Kompetenz müssen wir nun geschickt einsetzen.

Betriebswirtschaftliches Denken und Argumentieren wurde uns in der Vergangenheit bislang eher selten abverlangt. Hier müssen wir uns neue Kompetenzen erarbeiten. Denn das Thema Outsourcing und Werkverträge erfordert eine differenzierte Auseinandersetzung.

Unsere wichtigste Aufgabe: Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Unser Weg: Wir machen aktiv Gebrauch von unserem Informations- und Mitbestimmungsrecht. Wir setzen uns ein für eine arbeitnehmerfreundliche Personalpolitik.

Unser Werkzeug: Das Betriebsverfassungsgesetz. Die wichtigsten Paragraphen und ihr Gebrauch werden im Kapitel „Unser Werkzeug“ ab Seite 50 noch ausführlich vorgestellt.

Ausgliederung ist Neuland – für alle Beteiligten

Was uns zugute kommt: Häufig zweifeln sogar Unternehmer an der Sinnhaftigkeit von Outsourcing-Entscheidungen. Der prognostizierte Erfolg basiert oft genug auf den Spekulationen von Unternehmensberatern. Es könnte also durchaus passieren, dass die Unternehmenseite sogar dankbar ist für konstruktive Gegenvorschläge und Alternativen zu Outsourcing-Plänen.

So ist Outsourcing selbst aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein zweischneidiges Schwert: Die Zerstückelung von Produktionsprozessen hat in manchen Fällen eine schlechtere Produktqualität zur Folge. Dies führt beim Verbraucher langfristig zu einem Image- und Vertrauensverlust gegenüber dem Unternehmen. Häufig wird mit der Ausgliederung auch kostbares Know-how aus dem Haus gegeben, was auf lange Sicht zu einem Wettbewerbsnachteil und neuen Abhängigkeiten führt.

Wir haben Entscheidungsmacht

Wenn es uns gelingt, bei Outsourcing-Prozessen zu einem ernstzunehmenden und kompetenten Verhandlungspartner zu werden, können wir nicht nur die Rechte der Beschäftigten verteidigen, sondern auch die Zukunft des betroffenen Unternehmens positiv beeinflussen – und auf diese Weise langfristig Arbeitsplätze sichern oder sogar mithelfen, neue zu schaffen.

Information, Kommunikation und Zusammenarbeit sind Schlüssel für unsere Arbeit. Die Beschäftigung mit den aktuellen Unternehmenskennzahlen lohnt ebenso wie der Vergleich mit anderen Unternehmen, die in einer ähnlichen Situation stecken. Und dort, wo wir selbst nicht weiterkommen, helfen Kolleginnen und Kollegen – und natürlich die IG Metall.

Unser Ziel

FAIRE UND SOZIALE ARBEITSBEDINGUNGEN – FÜR ALLE.

Viel Arbeit am Rand.

Die IG Metall kämpft für faire Einkommen, soziale Arbeitsbedingungen und den Erhalt und Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung. Deshalb ist es die klare Aufgabe von Betriebsräten und Vertrauensleuten, sich für alle Beschäftigten eines Unternehmens gleichermaßen einzusetzen – für Stammbesetzungen, Werkvertragsbeschäftigte und Leiharbeiter/-innen gleichermaßen. Denn alle leiden unter der zunehmenden unternehmerischen Willkür. Lasst uns gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen und gegen Lohndumping kämpfen!

Wir haben bessere Ideen

Es gibt immer eine Alternative. Als Vertretung und Vereinigung der Beschäftigten kennt die IG Metall die Gesetzmäßigkeiten des Marktes. Mit wirtschaftlicher und juristischer Kompetenz sind wir in der Lage, gemeinsam mit Betriebsrat und Aktiven, tragfähige Konzepte zu entwickeln. Geschäftsführung und Management müssen lernen, dass die Beschäftigten das wertvollste Potenzial ihres Unternehmens sind – und ein Recht auf Mitbestimmung haben.

Wirtschaft braucht Substanz

Wir sind überzeugt, dass nur faire Arbeitsbedingungen die volle Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen sichern – für qualitativ hochwertige Produkte, effiziente Dienstleistungen und eine nachhaltig arbeitende Wirtschaft – auch in Zukunft. Wir übernehmen Verantwortung: Davon profitieren Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft. Solidarität ist der Schlüssel.

Erstens: Unsere Basis

Wenn wir unsere Informationsrechte als betriebliche Interessenvertretung nutzen – oder vom Arbeitgeber rechtzeitig über seine Outsourcing-Pläne informiert werden, können wir Gegenkonzepte erarbeiten. Mit dem Projekt „Besser statt billiger“ hat die IG Metall bewiesen, dass es Alternativen zu Arbeitgeberkonzepten gibt. Dies wird uns auch beim Thema Werkverträge und Outsourcing gelingen. Dafür müssen wir – Betriebsrat und IG Metall – uns aktiv in die Personalplanung des Betriebes einmischen, die Strategie der Geschäftsleitung analysieren, bewerten und konkrete Vorschläge zu einer eigenständigen, arbeitnehmerorientierten Personalpolitik entwickeln. Natürlich ist der Konflikt vorprogrammiert, denn wir mischen uns bewusst in die Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers ein!

Um eine Strategie entwickeln zu können, brauchen wir Informationen. Denn der Betriebsrat muss die Beschäftigungsstruktur des Betriebs genau kennen:

- | Wie viele Beschäftigte haben wir: als Stammbesellschaft unbefristet, als befristet Beschäftigte, wie viele sind beurlaubt wegen Erziehungszeiten, Freiwilligendienst usw.?
- | Wie viele Fremdkräfte haben wir auf dem Gelände, beispielsweise über Leiharbeit oder Werkvertrag?
- | Wie sehen Altersstruktur und Qualifikationsprofil der Beschäftigten aus?
- | Bilden wir aus? Wird genügend ausgebildet, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken? Bieten wir ausreichend Weiterbildung an?
- | Wird in Forschung und Entwicklung investiert? Werden am Standort neue Anlagen und Produkte entwickelt?

Unsere Arbeit
**IN VIER SCHRITTEN
ZUM ERFOLG.**

I Sofern Fremdkräfte auf dem Gelände arbeiten: Von welchen Firmen werden sie eingesetzt? In welcher Rechtsbeziehung stehen sie zum Unternehmen? Zu welchen Bedingungen arbeiten sie?
(Siehe auch Checkliste – Betriebsrecherche Werkvertrag/Fremdfirmeneinsatz, Seite 32)

Rechtliche Möglichkeiten ausschöpfen

Dies sind lediglich die grundlegenden Fragen, um eine Bewertung und Gegenstrategie entwickeln zu können. Wie aber komme ich an diese Informationen? Als Betriebsrat habe ich einen direkten Auskunftsanspruch – siehe auch den Rechtsteil „Unser Werkzeug“:

I § 92 BetrVG sieht vor, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über die zukünftige Personalplanung zu informieren hat. Meist geschieht dies aber nur, wenn der Betriebsrat dies auch einfordert.

I Im Rahmen des § 96 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, den Berufsbildungsbedarf des Unternehmens transparent zu machen, über die Erstausbildung hinaus.

I § 80 Ziffer 1 und 2 BetrVG geben dem Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht, vom Arbeitgeber unterrichtet zu werden über die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dies beinhaltet auch den Einblick in die Verträge mit den Fremdfirmen. Denn nur wenn ich weiß, was vertraglich festgelegt wurde, kann ich feststellen, ob hier ein Missbrauch prekärer Beschäftigungsformen vorliegt oder nicht.

I Manche Tarifverträge bieten eine weitere Handhabe, beispielsweise der Tarifvertrag Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie.

Andere Informationen bekommt man nur über den Wirtschaftsausschuss – in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten – oder den Aufsichtsrat heraus, beispielsweise was der Betrieb für die Fremdleistung an Geld bekommt. Hier müssen wir als Arbeitnehmervertreter konkrete Fragen stellen.

Details über Arbeitsbedingungen der Fremdkräfte bekomme ich in der Regel nur, wenn ich direkt mit den Menschen spreche – oder wenn die externen Firmen einen BR haben, mit dem man sich in Verbindung setzen kann. In jedem Fall sollte die IG Metall vor Ort in diesen Prozess einbezogen werden, da sie aktiv mit Rat und Tat unterstützen kann.

Fakten bewerten, Kontakt suchen

In bestimmten Fällen können Werkverträge sogar sinnvoll sein. Wo sie aber benutzt werden, um Löhne zu drücken, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Arbeitnehmern/-innen Rechte zu entziehen, ist unser Widerstand gefragt. Die folgende Checkliste gibt Orientierung bei der Klassifizierung von Werkverträgen.

Kriterien für die Vergabe von Werkverträgen

Bestimmtes Know-how fehlt im Unternehmen, spezifisches Fachwissen ist erforderlich

..... ja nein

Erforderlichkeit einer bestimmten Zulassung (z. B. Meisterbrief, Volljurist/-in etc.)

..... ja nein

Die auszuführende Tätigkeit bildet ein klassisches Gewerk (Anbieter benötigt einen Gewerbebetrieb)

..... ja nein

Einmaligkeit der auszuführenden Tätigkeit (selten/unregelmäßig)

..... ja nein

Geringer Zeitbedarf der auszuführenden Tätigkeit

..... ja nein

Verhältnismäßigkeit von Nutzen und Aufwand

..... ja nein

Verhältnismäßigkeit von Qualität und Kosten

..... ja nein

Kapazitätsengpass bei qualifizierten Tätigkeiten

..... ja nein

Viel Arbeit am Rand.

Um in der späteren Strategiebildung die Interessen von Stammebelegschaft und Werksarbeitnehmern/-innen zu berücksichtigen, müssen wir das Gespräch mit den Beschäftigten suchen. In der Regel wissen wir wenig über die Werkvertragsarbeiter/-innen. Mit unserem Fragebogen „Fragebogen Werkvertragsnehmer“ sprechen wir die Beschäftigten direkt an und sammeln wertvolle Informationen über die tatsächlichen Arbeitsstrukturen der Werkvertragsbeschäftigten (siehe S. 41 ff.).

Klare Ziele setzen

Für eine erfolgreiche Strategie ist es wichtig, den Ist-Zustand der Personalpolitik eines Unternehmens zu analysieren – aber auch klare Zielvorgaben zu setzen.

Die Zieldefinition sollte *smart* sein – spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminierbar.

Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, seinen Beschäftigten so wenig Rechte wie nötig zuzusprechen. Also müssen wir soviel Rechte wie möglich einfordern. Selbst wenn wir in den Verhandlungen noch ein Stück nachgeben, muss das Endergebnis noch immer im Interesse der Beschäftigten sein. Rechnet diesen Verhandlungsspielraum unbedingt mit ein!

Da wir hier mit teilweise sehr komplexen Zusammenhängen konfrontiert sind, sollten wir bei der Arbeitsplanung kleinere Schritte als Zwischenziele definieren, um uns nicht zu verzetteln. Auch sollten im Betriebsrat klare Verantwortliche für die einzelnen Schritte festgelegt werden.

Zweitens: Unser Aufschlag

Die Mitbestimmungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats geben uns viele Ansatzpunkte, um unsere Vorstellungen einer arbeitnehmerorientierten Personalplanung erfolgreich einzubringen. Der Gesetzgeber hat uns diese Aufgabe sogar klar zugeordnet – so sollen wir laut § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG „die Beschäftigung im Betrieb fördern und sichern“. Zusätzliche Rückendeckung gibt § 92a BetrVG mit seinem Vorschlagsrecht für den Betriebsrat.

Um unsere Forderungen durchzusetzen, sind gute Argumente gefragt, vor allem aber politischer und öffentlicher Druck – sowohl innerbetrieblich als auch über die externe Öffentlichkeit. Denn ohne breite Diskussion im Betrieb und ohne Unterstützung der Belegschaft laufen wir ins Leere. Daher sollten wir bei allen Schritten überlegen, wie wir Stammbeslegschaft und Werkvertragsbeschäftigte in unsere Arbeit einbinden können – siehe das Kapitel zur Öffentlichkeitsarbeit, Seite 44.

Eine direkte Betroffenheit bei den Beschäftigten erzielen wir, indem wir Missstände und Rechtsverstöße bei den Fremdfirmen aufdecken und skandalisieren. Zunächst müssen wir jedoch mit den Beschäftigten der Fremdfirmen in Kontakt kommen, beispielsweise über den „Fragebogen Werkvertragsnehmer“ (siehe Seite 41 ff.). Der Fragebogen ist über die Verwaltungsstellen und im Web-to-print-Portal für die nicht-deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Sprachen erhältlich. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, wo Probleme bei der Werkvertragsvergabe auftreten bzw. welche Interessen die Beschäftigten haben.

Ordentlich Druck machen

Rechtliche Möglichkeiten sind ebenfalls Werkzeuge, um den Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bringen und zu Kompromissen zu bewegen. Je geschickter wir Sand ins Getriebe streuen, desto höher ist in der Regel die Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers.

Falls der Arbeitgeber das Informationsbegehren des Betriebsrats nicht erfüllen will, können wir Druck machen auf Basis des BetrVG – beispielsweise mit einem Beschlussverfahren gegen den Arbeitgeber, aber auch mit möglichen Bußgeldandrohungen, sofern der Arbeitgeber wiederholt unsere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte missachtet (§ 23,3 und § 121, Verstöße gegen § 90, 92 und 99 BetrVG). Dieser Prozess muss beteiligungsorientiert gestaltet werden. Die Belegschaft muss klar erkennen, dass der Arbeitgeber als Verursacher sich dem Gericht stellen muss, da er sich nicht an die Gesetze hält. In solchen Fällen ist die Unterstützung der Verwaltungsstelle und gegebenenfalls eine juristische Beratung hinzuzuziehen!

Wenn der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats nach § 92.a BetrVG ablehnt, muss er dies begründen – und die Begründung ist nicht geheim! Die Ablehnung unserer Vorschläge sowie Rechtsverstöße bei Fremdfirmen und skandalöse Arbeitsbedingungen können wir nutzen, um den Arbeitgeber vor der gesamten Belegschaft moralisch in die Pflicht zu nehmen. Auch hier sollte der Betriebsrat rechtzeitig die Öffentlichkeit mit einbinden, dies eng mit der Verwaltungsstelle koordinieren und eventuell andere Betriebe zu Solidaritätsaktionen auffordern.

Startschuss – und los!

Der Aufschlag geschieht in der Regel im Rahmen einer Betriebsversammlung. In Anwesenheit aller Mitverantwortlichen wird das Problem umrissen, die möglichen Alternativen dargestellt und echte Veränderungen gefordert. So stellen wir Transparenz her, machen deutlich, wofür wir stehen – und geben ein klares Signal an den gesamten Betrieb. Die Belegschaft muss erkennen, dass die Forderungen des Betriebsrats in ihrem Sinne sind, dass diese Ziele aber nur gemeinsam erreicht werden können. Nebenbei ist dies eine gute Gelegenheit, um die Frage der Gewerkschaftsmitgliedschaft anzusprechen.

In Bezug auf die Fremdfirmen kann der Betriebsrat wichtige Entwicklungshilfe leisten, indem er die Werkvertragsbeschäftigten bei der Gründung eines Betriebsrats aktiv unterstützt – oder die Zusammenarbeit organisiert, sofern es bereits einen Betriebsrat gibt.

Drittens: Unsere Aktionen

Wenn die Geschäftsführung nicht auf die Forderungen des Betriebsrats und der Belegschaft eingeht, müssen diese durch wirksame Aktionen unterstrichen werden. Über betriebliche Aktionen zeigt die Belegschaft ihre Solidarität mit dem Betriebsrat – und verstärkt den Druck auf den Arbeitgeber. Hier bietet die betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit viele wirksame Mittel: Der Betriebsrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit abhalten, Flugblätter verteilen, plakatieren oder während einer Betriebsversammlung die Belegschaft darüber informieren, dass der Arbeitgeber die Vorschläge unbegründet abgelehnt hat. Hier geht

es vor allem darum, den Konflikt breiter zu streuen und damit den moralischen Druck auf den Arbeitgeber zu erhöhen. Um auch außerhalb des Unternehmens Solidarität zu erzeugen, können wir mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen und gut aufbereiteten Informationen auch die lokalen und regionalen Medien mit einbeziehen. Ein öffentlich diskutierter Konflikt setzt den Arbeitgeber meist noch mehr unter Druck. Je mehr Spaß die Veranstaltung macht, desto größer ist in der Regel die Wirkung. Das Wir-Gefühl wird gestärkt und die Bereitschaft der Beschäftigten, an weiteren Aktionen teilzunehmen. In jedem Fall ist es wichtig, die Aktion mit Fotos und Videoaufnahmen zu dokumentieren. Näheres im Kapitel „Unsere Aktionen: Aktiver Einsatz – für mehr Gerechtigkeit.“, Seite 34.

Viertens: Am Ball bleiben

Um unsere Ziele nachhaltig zu unterstützen, ist ein langer Atem notwendig. Die betriebliche Kampagne sollte auf mehreren Ebenen gleichzeitig stattfinden: Der Betriebsrat verhandelt argumentativ und klar mit der Geschäftsführung mit dem Ziel, eine arbeitnehmerorientierte Personalplanung im Unternehmen durchzusetzen. Parallel unterstützt die Belegschaft die betriebliche Auseinandersetzung durch gezielte Aktionen. Eine klare Aufgabenverteilung und Koordination sind wichtig, um den eigenen Argumenten und Aktionen maximale Durchschlagkraft zu geben. Im Idealfall wird dies durch ein kleines Kampagnenteam gewährleistet, dem auch Vertrauensleute angehören können. Ferner sollte es in jeder Abteilung eine Person geben, die für die Ansprache verantwortlich ist – dies kann ein Betriebsratsmitglied, eine Vertrauensperson oder ein aktives Mitglied der IG Metall sein.

Am Ende unserer Auseinandersetzung steht meist eine Betriebsvereinbarung „Fremdleistungsplanung“. Diese Vereinbarung ist aber nur etwas wert, wenn sie gelebt wird: Sicher hat jeder Betriebsrat schon heute eine Fülle von Aufgaben zu stemmen. Er sollte aber dennoch den Anspruch erheben, für alle Beschäftigten auf dem Betriebsgelände da zu sein – unabhängig von ihrer Vertragsform! Daher sollten schon in der Betriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden, die eine leichte Kontrolle der Vereinbarungen ermöglichen.

Neben der Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Fragen der Personalplanung geht es vor allem darum, möglichst mit allen Beschäftigten auf dem Betriebsgelände zu sprechen. Hier bietet sich der gute alte Laufzettel an. Der Laufzettel hat unterschiedliche Stationen, unter anderem das Büro des Betriebsrats. Jede/-r Neue sollte die Stationen ablaufen und sich quittieren lassen. Ziel ist die direkte Ansprache, daher sollte sichergestellt sein, dass jede/-r Neue einmal zum Betriebsrat kommt!

Dabei ist es wichtig, jeden Menschen individuell anzusprechen, Vertrauen aufzubauen, Infomaterial zu verteilen und die Regelungen zu diskutieren, die der Betriebsrat für Fremdkräfte getroffen hat. Je nach Betrieb gibt es sicherlich auch andere Methoden, einen steten Kontakt sicherzustellen, beispielsweise regelmäßige Sprechstunden, Betriebsrundgänge oder feste Ansprechpartner in den Bereichen.

Notizen

Checkliste – Betriebsrecherche Werkvertrag/ Fremdfirmeneinsatz

- Liegen die Werkverträge dem BR vor? ja nein
- Wenn nein, wer besorgt sie bis wann? bis
- Ist das jeweilige Gewerk* klar umrissen? ja nein
- Welche Gewerke liegen vor?
-
-
-
- Gibt es in dem jeweiligen Gewerk einen Mindestlohtarifvertrag über das Entsendegesetz oder Allgemeinverbindlichkeit? ja nein
- Wenn ja, welche?
-
-
- Haben die Arbeitnehmer/-innen eine Sicherheitsunterweisung bekommen? ja nein
-

* Gewerk: unterschiedliche Tätigkeiten, Arbeiten, Aufgaben, von (handwerklichen) Berufen

- Wer ist im Betrieb dafür zuständig?
-
- Wurde die Stelle vorher ausgeschrieben nach § 93 BetrVG? ja nein
-
- Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern/-innen? ja nein
-
- Wenn ja, in welchen Bereichen?
-
-
-
- Gibt es Abhängigkeiten zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern/innen, z.B. dass der/die Werkvertragsarbeiter/-in in die Vorprodukte fertigen soll? ja nein
-
- Wenn ja, in welchen Bereichen?
-
-
-
- Handelt es sich dabei um Leistungsentgelt? ja nein



Unsere Aktionen

AKTIVER EINSATZ – FÜR MEHR GERECHTIGKEIT.

Viel Arbeit am Rand.

Was ist eine erfolgreiche Aktion? Wie viele Menschen müssen daran beteiligt sein? Die effektivste Form der Aktion geschieht von Mensch zu Mensch: Sprecht mit euren Kolleginnen und Kollegen, anderen Betriebsräten und Aktiven. Im Treppenhaus, während der Pause, in der Kantine – erkundigt euch, wie es den anderen geht, hört gut zu, habt Geduld und tauscht euch aus. So verbreitet ihr nicht nur die relevanten Informationen; ihr erfahrt auch eine Menge. Und nebenbei bekommt ihr eine gute Einschätzung von der Stimmungslage im Betrieb.

Eine gemeinsame Sprache finden – gemeinsame Themen erkennen

Viele Menschen reden ungern über ihre Probleme. Insbesondere Mitarbeiter, die ausgelagert werden sollen, fühlen sich allein gelassen und an den Rand gestellt – diese solltet ihr aktiv ansprechen. Dazu braucht es einen Anlass. Zum Beispiel ein Mitarbeiter-Frühstück im Rahmen einer Betriebsrats-Sprechstunde nach § 39 BetrVG. Ladet die Kolleginnen und Kollegen ein, sprecht mit ihnen über ihre Befürchtungen und informiert über das Thema Werkverträge. Die Ergebnisse dieser Treffen helfen dabei, gemeinsame Themen zu finden – als Planungsgrundlage für zukünftige Aktionen.

Fragebogenaktion starten

Um ein klares Bild von den objektiven Verhältnissen und persönlichen Befindlichkeiten der Stammbeslegschaft wie auch der prekär Beschäftigten zu bekommen, empfiehlt sich eine Fragebogenaktion. Der Fragebogen am Ende des Kapitels kann einfach kopiert werden.

Solidarisch handeln – und wirksam

Bei den Aktionen ist es wichtig, dass Stammebelegschaften und Werkvertragsbeschäftigte gemeinsam handeln: Beide Gruppen stehen nicht in Konkurrenz zueinander – sie sind Opfer der gleichen unternehmerischen Strategie. Beide tragen die Folgen: Die outgesourceten Kolleginnen und Kollegen direkt – durch den Verlust eines durch Tarifverträge geschützten Arbeitsverhältnisses und Lohn einbußen. Die Folgen für die Stammebelegschaft zeigen sich dagegen häufig erst langfristig. Steigender Leistungsdruck, die stetige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Lohnkürzungen setzen eine Abwärtsspirale in Gang, an deren Ende auf Seiten der Beschäftigten nur Verlierer stehen.

Die Kooperation von Stammebelegschaft und Werkvertragsbeschäftigten ist daher besonders wichtig.

Leiharbeiter/-innen sollten, wo immer möglich, in die Arbeitskämpfe einbezogen werden, um Streikbruch zu verhindern. Im Rahmen von Tarifrunden können sie von ihrem gesetzlichen Recht auf Leistungsverweigerung Gebrauch machen, sich an den betrieblichen Aktionen der IG Metall beteiligen und so aktiv Solidarität mit der Stammebelegschaft leben.

Werkvertragsbeschäftigte können eingebunden werden, indem man sie bittet, keine Mehrarbeit zu leisten und stattdessen Dienst nach Vorschrift zu machen. Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, kann man in der Fremdfirma während der Warnstreiks eine eigene Infoveranstaltung durchführen.

Neue Mitglieder gewinnen

Eine Mitgliedschaft bei der IG Metall bietet nur Vorteile – insbesondere in Zeiten betriebspolitischer Unsicherheiten, wie beispielsweise Ausgliederungsmaßnahmen. Je mehr Mitglieder wir im Betrieb haben, desto stärker ist die tarifpolitische Durchsetzungskraft bei unserem täglichen Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und gesellschaftlichen Fortschritt. Über erfolgreiche Betriebs- und Tarifpolitik hinaus sichert die IG Metall-Mitgliedschaft kompetente Beratung, wertvolle Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und kostenlosen Rechtsschutz rund um das Arbeits- und Sozialrecht. Das sind starke Argumente, um neue Mitglieder zu gewinnen – die beste Zeit ist jetzt!

Die Öffentlichkeit erreichen – intern

Innerbetriebliche Sprechstunde: Im Rahmen der Sprechstunde (§ 39 BetrVG) informieren wir die Belegschaft über die Pläne des Arbeitgebers, entwickeln Gegenstrategien und mobilisieren Mitstreiter/-innen für die betriebliche Auseinandersetzung.

Mitarbeiterfrühstück: Auch ein Mitarbeiterfrühstück (im Rahmen einer Betriebsversammlung) kann für die Mobilisierung und Gewinnung von Aktiven genutzt werden. Das Frühstück kann wahlweise auch vor dem Betriebsgelände stattfinden – so verbreitet es unsere Botschaften und Forderungen auch nach außen an die Öffentlichkeit und erhöht damit den Druck auf den Arbeitgeber.

Flugblätter: Wir verteilen Flugblätter mit unseren Forderungen und Botschaften auf dem Werksgelände oder in der Kantine.

Infobriefe/Aushänger: Auch Infobriefe und Aushänger – beispielsweise am Schwarzen Brett – sind ein gutes Mittel, um die Belegschaft über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten oder zu einer Betriebsversammlung einzuladen.

Info-Wäscheleine: Mit dieser Aktion könnt ihr mit einfachen Mitteln Kolleginnen und Kollegen auf euer Anliegen aufmerksam machen. An einem stark frequentierten Ort wird eine Wäscheleine gespannt, am besten etwas höher als Augenhöhe. Die vorbereiteten Zettel mit Fakten zu Themen wie Bezahlung prekär Beschäftigter etc. mit Wäscheklammern an die Leine hängen. Kolleginnen und Kollegen oder Passanten ansprechen, aufklären, einbinden. Fotos von der Aktion machen!

Infoturm: Diese Aktion erzielt maximale Wirkung bei geringem Aufwand: Einige Kartons werden in gewerkschaftlichem Rot bemalt und an einem belebten Ort (Weg zur Kantine, Werkstor) aufgestapelt und mit Fakten und Forderungen rund um das Thema prekäre Beschäftigung beklebt.

Pizzasandwich: Zwei Pappen werden mit kurz und knackig formulierten Aussagen zum Thema prekäre Beschäftigung beschriftet. Ihr könnt auch mit den Pizza-Plakatmotiven arbeiten. Die beiden Pappen verbindet ihr am oberen Ende mit Paketschnur oder ähnlichem, so dass man sie sich über den Kopf stülpen kann – um als lebendes Sandwich das wichtige Anliegen an die Öffentlichkeit zu bringen.

Pizza Precaria: Dieses exklusive Produkt werdet ihr im Tiefkühlregal eures Supermarkts vergeblich suchen. Bei Aktionen im Betrieb, beispielsweise in der Kantine, werden den Beschäftigten die nachteiligen Folgen von unfairm Outsourcing anschaulich vor Augen geführt – und in den Mund.

Erkennungszeichen mit Geschmack: Dank Buttons und Static Stickers im markanten Kampagnendesign zieht unsere Botschaft weite Kreise im Betrieb. Persönlich betroffene und sympathisierende Arbeitnehmer/-innen erkennen sich auf den ersten Blick – und teilen Solidarität.

Plakate gegen Skandalbetriebe: Indem wir Paradebeispiele von schlechtem Outsourcing öffentlich machen, halten wir „schwarzen Schafen“ den Spiegel vor – und erzeugen Druck für unsere Forderungen.

Menschenalphabet: Diese Aktion ist mit wenig Organisationsaufwand verbunden, stärkt aber ungemein das Zusammengehörigkeitsgefühl aller Beteiligten – und gibt Aufsehen erregende Bilder. Gemeinsam mit euren Kolleginnen und Kollegen stellt ihr euch so an einem geeigneten Platz auf, dass aus der Vogelperspektive ein markantes Wort zu lesen ist – beispielsweise „prekär“. Wählt den Platz so, dass Medienvertreter aus der Vogelperspektive ein gutes Pressefoto machen können.

Die Öffentlichkeit erreichen – extern

Riesenzpizza: Unsere Riesenzpizza auf einem Marktplatz oder in der Fußgängerzone sorgt für viel Aufmerksamkeit. Dazu verteilen Aktive Infolyer mit unseren Botschaften und Forderungen.

Bodenplakate: Ein ähnlicher Hingucker sind große Bodenplakate mit den betrieblichen Daten und Forderungen. Schreibt und malt möglichst klar und plakativ – weniger ist mehr! Wir legen sie vor dem Betrieb oder in der Fußgängerzone aus und haben so die Möglichkeit, mit Passanten in Kontakt zu kommen und Solidarität zu generieren.

Botschaftstürme: Stapelt weiße Kartons auf und beschreibt sie mit den Forderungen. Mit frechen Provokationen sorgt ihr für die größte Aufmerksamkeit. Diese „Botschaftstürme“ werden von den Passanten auch im Vorbeigehen gelesen und erreichen so ihr Ziel.

Die drei beispielhaften Aktionen bieten jede für sich ein gutes Motiv für die Presse. Nehmt also ruhig rechtzeitig vor der Aktion Kontakt zu den Medien vor Ort auf – sie werden sicher gerne über eure Aktion berichten und somit helfen, eure Botschaften zu transportieren.

Fragebogen Werkvertragsnehmer

1. Sind Sie selbstständig? ja nein
2. Sind Sie angestellt? ja nein
3. Wenn 2. ja, wie lautet der Name und die Anschrift Ihres Arbeitgebers?
.....
4. Ich arbeite für meinen Arbeitgeber ausschließlich in Deutschland
..... sowohl in Deutschland als auch in meinem Heimatland
Wenn möglich bitte angeben von wann bis wann Sie im jeweiligen Land gearbeitet haben
5. Seit wann sind Sie bei der Firma MUSTERMANN im Einsatz?
6. Verfügen Sie/Ihr Arbeitgeber über eine Entscheibescheinigung A 1? ja nein
7. Haben Sie vor der Arbeitsaufnahme eine Sicherheitsunterweisung erhalten? ja nein
8. Wenn 7. ja, durch wen? Unseren Vorarbeiter
..... Einen Mitarbeiter der Firma MUSTERMANN

9. Wer erteilt Ihnen die Arbeitsanweisungen? Mitarbeiter der Firma MUSTERMANN
 Ein Vorarbeiter meines Arbeitgebers Unser Vorarbeiter dient nur als Übersetzer
 Mein Arbeitsauftrag ist so klar, dass ich keine weiteren Arbeitsanweisungen brauche!
10. Meine Kollegen und ich arbeiten eigenständig, getrennt von den Beschäftigten der Firma MUSTERMANN
11. Meine Kollegen und ich arbeiten zusammen mit Beschäftigten der Firma MUSTERMANN
12. Wer stellt das Werkzeug zur Verfügung? Firma MUSTERMANN Mein Arbeitgeber
13. Wer stellt das Material? Firma MUSTERMANN Mein Arbeitgeber
14. Wer entscheidet, was in welcher Reihenfolge bearbeitet wird?
- Firma MUSTERMANN Mein Arbeitgeber
15. Wer entscheidet über Mängel und Nacharbeit? Firma MUSTERMANN Mein Arbeitgeber
- Es gibt keine Qualitätskontrolle für meine Arbeit
16. Welche Entlohnung erhalten Sie? Euro die Stunde / Euro je Teil
17. Wie ist ihre Entlohnung wenn sie nicht arbeiten können?
- Ich erhalte meine Entlohnung weiter wie unter 16
- Ich bekomme eine Mindestentlohnung von Euro
18. Wer bestimmt, ob Sie Überstunden zu leisten haben? Firma MUSTERMANN
- Mein Arbeitgeber

19. Wurden Sie über die Höchstarbeitszeiten in Deutschland informiert? ja nein
20. Wie sind Sie während Ihres Einsatzes in Deutschland untergebracht? .. In einem Hotel/Pension
 es sind Wohnungen für uns angemietet in Wohncontainern
21. Wird Ihnen für die Unterbringung etwas vom Lohn abgezogen? ja nein
22. Werden Stundenaufzeichnungen geführt? ja nein
23. Durch wen werden diese geführt? Firma MUSTERMANN Mein Arbeitgeber

Die folgenden Angaben sind freiwillig. Wenn wir feststellen, dass Sie unter Umständen weitere Ansprüche haben, können wir Sie umgehend informieren. Hierzu dienen dann die folgenden Angaben

Name Vorname

Eine Telefonnummer oder Adresse an die wir uns wenden sollen

Um Ansprüche durchzusetzen, braucht man mitunter anwaltliche Hilfe. Gewerkschaften unterstützen ihre Mitglieder dabei. Ich bin kein Gewerkschaftsmitglied
 Ich möchte Mitglied werden Ich bin bereits Mitglied der Gewerkschaft
 (Die IG Metall hat mit einigen Gewerkschaften in anderen Ländern Kooperationsabkommen und bietet deren Mitgliedern entsprechende Unterstützung an.)

Unsere Öffentlichkeitsarbeit
**FORDERUNGEN
DURCHSETZEN.**



Viel Arbeit am Rand.

Unternehmerische Entscheidungen werden in der Öffentlichkeit häufig als alternativlos dargestellt („alternativlos“ ist das Unwort des Jahres 2010!). Deshalb müssen faire Lohn- und Arbeitsbedingungen im Zuge einer Ausgliederung meist hart erkämpft werden. Die Kernbelegschaften verfügen in der Regel noch über eine Lobby – aber wer setzt sich für die Rechte der prekär Beschäftigten ein? So ist es die Aufgabe von Betriebsräten und Aktiven, über die wahren Folgen von unfairem Outsourcing aufzuklären, Presse und Öffentlichkeit von der Notwendigkeit unserer konstruktiven Gegenposition zu überzeugen – und mit dieser machtvollen Unterstützung eine positive Veränderung für die Beschäftigten zu bewirken.

Unfares Outsourcing skandalisieren

Wenn Presse und Öffentlichkeit auf unserer Seite sind, steigt der Druck auf unfaire Unternehmer – und die Erfolgsaussicht auf eine Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen erhöht sich beträchtlich. Deshalb sollte das Kampagnenteam bereits im Vorfeld einer Aktion entsprechende Pressemitteilungen verschicken. Relevant sind Tageszeitungen, Magazine, Radio und Fernsehen im lokalen und regionalen Bereich. Am besten erkundigt ihr euch frühzeitig nach den richtigen Ansprechpartnern im Lokal-, Wirtschafts- und Politikressort. So wird die Auseinandersetzung aus den Werkstoren heraus ins Licht der Öffentlichkeit gebracht. Eure IG Metall Verwaltungsstelle hat in der Regel gute Kontakte zu ausgesuchten Journalisten und einen umfangreichen Presseverteiler, den sie euch sicher gerne zur Verfügung stellt.

Kommunikationsziele definieren

Wenn eine Pressemitteilung ihr Ziel erreichen soll, muss sie eine tagespolitische Relevanz haben: Gibt es ein aktuelles Ereignis, das sich als Aufhänger anbietet? Gibt es einen lokalen Bezug, der die Dringlichkeit des Themas erhöht? Gibt es eine aktuelle öffentliche Diskussion, an die sich anknüpfen lässt? Alternativ können auch Kernbotschaften oder einzelne Aktionen der Kampagne selbst zum Thema gemacht werden.

Inhalte sammeln und aufbereiten

Weiter geht es mit einer Art Brainstorming: Welche Inhalte sind relevant – welche sind weniger wichtig? Welche Kernbotschaften sollen bei Presse und Öffentlichkeit hängen bleiben? Des Weiteren sammelt ihr alle relevanten Informationen zur aktuellen Situation, zum Betrieb bzw. zum Unternehmen und natürlich zu der geplanten Aktion. Außerdem müssen die großen W-Fragen klar beantwortet sein: Wer? Wann? Was? Wo? Wie? Warum?

Ran an den Text!

Erst dann beginnt die eigentliche Textarbeit: Die wichtigsten Informationen stehen im ersten Absatz. Dann wird nach Relevanz gewichtet – nach unten werden die Informationen immer nebensächlicher. Allgemeine Hintergrundinformationen kommen zum Schluss. Wichtig ist:

Details erklären, Zahlen nennen, konkrete Beispiele bringen. Durch wörtliche Zitate in Anführungszeichen lockert ihr den Text auf und gebt ihm Glaubwürdigkeit. Zum Beispiel kann ein Betriebsratsmitglied oder ein/-e Vertrauensmann/-frau der IG Metall ein Statement zur Aktion geben – so bekommt die Botschaft ein persönliches Gesicht. Die Pressemitteilung sollte nicht länger als eine DIN A4-Seite sein. Der ganze Text muss sich von hinten kürzen lassen, ohne dass wesentliche Informationen verloren gehen. Werden diese Grundregeln eingehalten, sind die Chancen eines Abdrucks deutlich erhöht.

Am Ende stehen Datum, Zeitraum und Ort der Aktion, eventuell auch ein Hinweis, dass es pressetaugliche Bilder geben wird. Unerlässlich ist ein/-e feste/-r Ansprechpartner/-in mit Kontaktdaten. Falls ein Journalist nicht persönlich kommen kann, sollte es ihm so leicht wie möglich gemacht werden, dennoch an weitere Informationen zu gelangen.

Pressetaugliche Bilder machen

Journalisten brauchen Bilder, denn eine gute Nachricht wirkt am stärksten über das Bild: Ein Transparent vor dem Tor, ein Kampagnenplakat, Arbeitnehmer/-innen mit Transparenten, im Gespräch, in Aktion – all das bietet sich als Bildmotiv an. Will ein Pressefotograf Bilder machen, ist darauf zu achten, dass Textbotschaften gut lesbar sind. Wichtig sind auch Großaufnahmen von beteiligten Menschen. So bekommt die Aktion im wahrsten Sinne ein Gesicht und entsprechende Emotion. Die Fotos dürfen aber auch nicht gestellt wirken. Achtet deshalb schon

beim Aufbau darauf, wie ihr die Materialien platziert. Die Beteiligten sollten auf den Fotos „in Aktion“ zu sehen sein. Das schafft Authentizität und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Abdrucks. Achtung: Die fotografierten Personen müssen mit einer Veröffentlichung einverstanden sein!

Persönliche Einladungen versenden

Die Einladung zu den Aktionen sollte frühzeitig erfolgen, mindestens zwei bis drei Tage vorher. Printmedien bekommen mit der Einladung eine kurze Beschreibung der Aktion und der erwartbaren Bilder, sowie den Kontakt eines verbindlichen Gesprächspartners vor Ort. Dem Hörfunk solltet ihr Termine für Interviews anbieten. In der Einladung sollten die Medienvertreter/-innen zur Vertraulichkeit verpflichtet werden, damit der Chef nicht vorgewarnt wird...

Eingeladen werden sollten

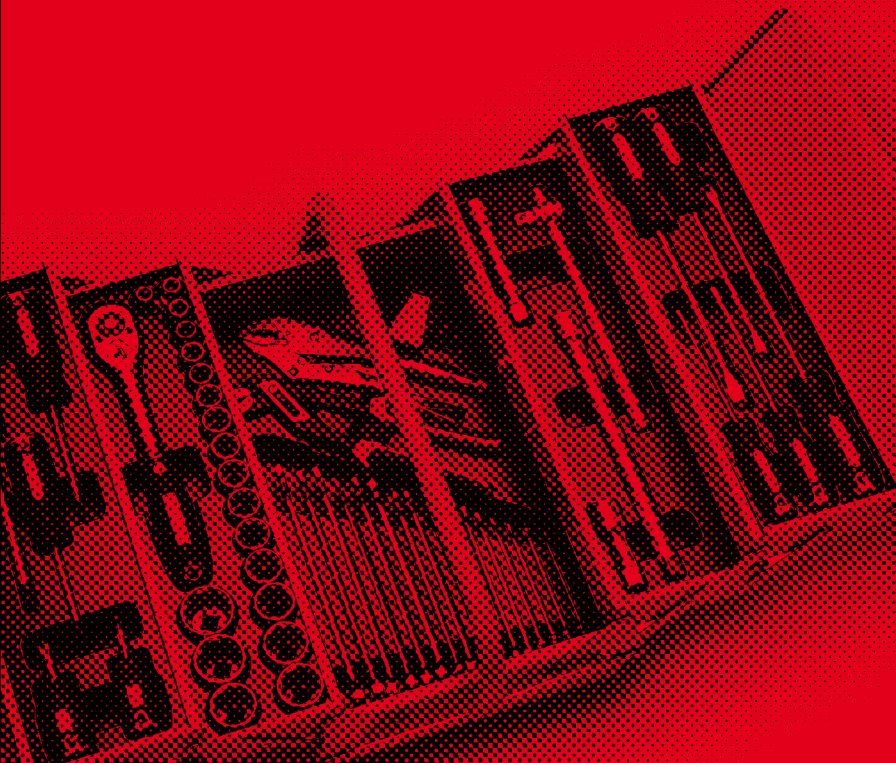
- I** Redakteure der lokalen Zeitungen
- I** Regionale Rundfunk- und Fernsehsender
- I** Anzeigenblätter
- I** Freie Journalisten (beim Presseamt anfragen)
- I** Schülerzeitungen der großen Gymnasien, Gesamtschulen und Berufsschulzentren

Ein erinnerndes Fax, E-Mail oder Anruf am Vortag erhöhen den Erfolg einer Einladung wesentlich. Je persönlicher der Kontakt zu den Journalisten, desto besser.

Notizen

Unser Werkzeug

DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN.

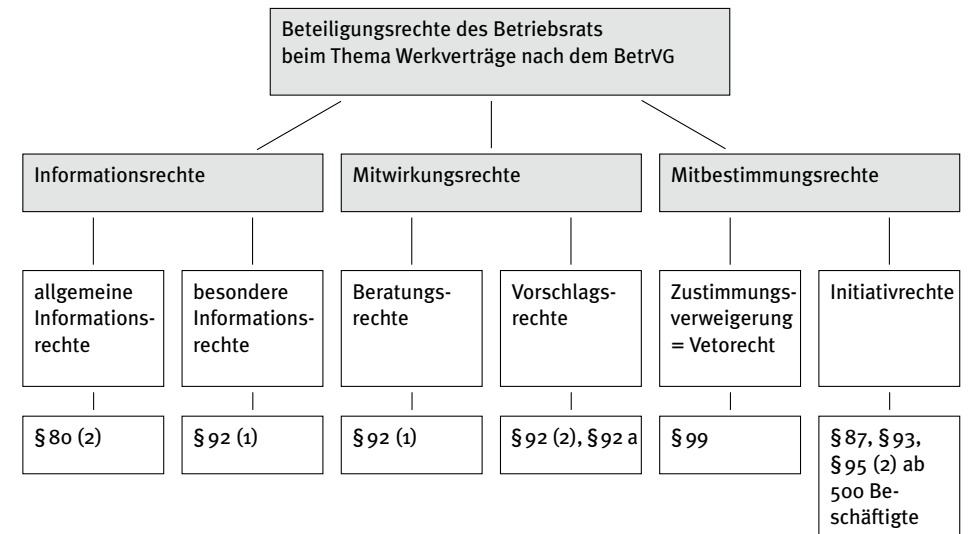


Viel Arbeit am Rand.

Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten, beantragt Maßnahmen in ihrem Sinne beim Arbeitgeber und soll ganz allgemein Beschäftigung im Betrieb sichern und fördern.

Die rechtliche Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats bildet das Betriebsverfassungsgesetz, kurz BetrVG. Grundsätzlich vertritt der Betriebsrat die Interessen der betriebszugehörigen Beschäftigten, zu denen streng genommen die Werkvertragsbeschäftigten nicht zählen. Das BetrVG eröffnet dem Betriebsrat aber vielfältige Möglichkeiten, für die Fremdbeschäftigten tätig zu werden:



I § 80 II 2, 1. Halbs. BetrVG

Zunächst ist hier der § 80 Abs. 2 S. 2, 1. Halbs. BetrVG zu nennen. Dieser lautet: *„Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen [...].“*

Durch diese Vorschrift wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, sich vom Arbeitgeber zu Informationszwecken alle Unterlagen aushändigen zu lassen, die er für seine Arbeit benötigt. Der Betriebsrat soll durch die Vorlage der notwendigen Unterlagen in die Lage versetzt werden, eigenständig zu überprüfen, ob er tätig werden muss oder nicht. Ziel ist es herauszufinden, ob die durch das BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechte und die allgemeinen Aufgaben des BR aus § 80 Abs. 1 BetrVG davon betroffen sind und der Betriebsrat tätig werden muss.

Allerdings muss der Betriebsrat schon bei der Antragsstellung genau benennen, wozu er die Unterlagen benötigt; er muss also sein Verlangen konkretisieren.

Im Falle von Werkvertragsbeschäftigten reicht als Begründung für die Anforderung der notwendigen Unterlagen die Angabe, dass der Betriebsrat überprüfen können muss, inwieweit er für diese Beschäftigten zuständig ist.

Viel Arbeit am Rand.

Diese im § 80 Abs. 2 S. 2, 1. Halbs. BetrVG festgeschriebene Informationspflicht umfasst neben den Mitarbeiter/-innen, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, auch diejenigen Personen, die in dem Unternehmen tätig sind, ohne mit der Geschäftsleitung in einem direkten Arbeitsverhältnis zu stehen.

Also kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber auch die Daten über die Werkbeschäftigten, freien Mitarbeiter/-innen und Leiharbeiter/-innen einfordern. Dies ist bereits seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahr 1998 anerkannt (BAG 15.12.98 AP Nr. 56 zu § 80 BetrVG 1972). Auch zum Umfang der zu liefernden Informationen gibt das BAG in diesem Urteil Auskunft.

„Der BR hat nach § 80 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf Unterrichtung auch hinsichtlich der Beschäftigung freier Mitarbeiter. Der AG schuldet insoweit diejenigen Angaben, die der Betriebsrat benötigt, um feststellen zu können, ob und inwieweit Mitbestimmungsrechte in Betracht kommen.“

Das Landesarbeitsgericht Köln ging in einem Urteil von 1989 hier noch weiter. Dort heißt es: Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat so früh zu informieren, dass der Betriebsrat noch vor Abschluss des Vertrages mit der Fremdfirma Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Vertragsbestandteile hat. (LAG Köln v. 9.8.1989 – 5 TaBV 3 / 89)

Dabei ist der Betriebsrat angehalten, sein Auskunftsbegehren nach Art und Umfang zu konkretisieren. Sollte dies am Anfang noch nicht möglich sein, kann der Betriebsrat zunächst eine Gesamtübersicht über die im Betrieb tätigen Werkvertragsbeschäftigten anfordern, damit er mithilfe dieser Gesamtübersicht das Informationsverlangen entsprechend begründen und konkretisieren kann. Der Betriebsrat soll durch diese Unterlageneinsicht in die Lage versetzt werden, in eigener Verantwortung überprüfen zu können, ob sich aus dem BetrVG Aufgaben für ihn ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muss.

Natürlich gilt das Auskunftsverlangen nicht ohne Einschränkung. Es endet dort, wo ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats ganz offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Das bedeutet jedoch auch: Als Begründung für den Antrag auf Einsicht dieser Unterlagen reicht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass der Betriebsrat das Recht hat einzugreifen.

Ein Beispiel in diesem Zusammenhang ist die Pflicht des Betriebsrats zur Überprüfung, ob eine mitbestimmungspflichtige Einstellung vorliegt. Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung liegt dann vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern „den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeiten zu verwirklichen“.

Viel Arbeit am Rand.

Dazu muss dem Arbeitgeber des Beschäftigungsbetriebes wenigstens ein Teil des Weisungsrechtes zustehen, auf dessen Grundlage er für das Arbeitsverhältnis typische Entscheidungen über den Arbeitseinsatz zu treffen hat.

Zu beachten ist jedoch, dass die Informationsansprüche des Betriebsrats insoweit begrenzt sind, als die Informationspflicht sich nicht auf diejenigen abhängig Beschäftigten von Werk- oder Dienstleistern erstreckt, die nur „kurzfristig“ im Betrieb tätig sind. Wichtig ist hier vielmehr, ob die/der Beschäftigte den sogenannten „arbeitstechnischen Zweck des Arbeitgebers“ verfolgt oder nicht. Konkret bedeutet das: Der Informationsanspruch des Betriebsrats gilt zum Beispiel nicht für den Handwerker, der nur kurz eine Reparatur vornimmt. Ist die/der Beschäftigte jedoch direkt in einem Kerngeschäft des Betriebes tätig (verfolgt er den arbeitstechnischen Zweck des Arbeitgebers), erstreckt sich der Informationsanspruch des Betriebsrats auch auf diese/-n Arbeitnehmer/-in.

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nur die Unterlagen verlangen, die diesem auch tatsächlich vorliegen. Weitergehende Informationen, die dem Arbeitgeber nicht vorliegen, braucht er auch nicht zu beschaffen. (BAG 06.05.2003 – 1 ABR 13 / 02 – AP § 80 BetrVG 1972 Nr. 61 zu B II d aa)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

I § 87 I Ziffer 3, Ziffer 7 BetrVG

„Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“

Ziffer 3 regelt einen Sonderfall der Ziffer 2, § 87: Verkürzung der Arbeitszeit meint Kurzarbeit; Verlängerung bedeutet Überstunden bzw. Mehrarbeit.

Zweck dieser Regelung ist es, die Arbeitgeberinteressen mit denen der Arbeitnehmer/-innen in Einklang zu bringen. Durch Kurzarbeit können Entlassungen verhindert werden; der Verzicht auf Überstunden fördert oder begünstigt Neueinstellungen.

Der Betriebsrat kann jedoch über sein Mitbestimmungsrecht die Beschäftigung von Werkvertragsbeschäftigten verhindern, indem er sein Initiativrecht wahrnimmt und Mehrarbeit der betriebseigenen Arbeitskräfte fordert, um die anstehende Arbeit zu erledigen.

Viel Arbeit am Rand.

Dies nimmt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Werkverträge abzuschließen, solange die vom Betriebsrat vorgeschlagene Option verhandelt wird. Missachtet der Arbeitgeber diese Frist, verletzt er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 dient dem Schutz der Gesundheit und des Lebens der Arbeitnehmer/-innen. Durch ihn soll eine möglichst hohe Effizienz des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erreicht werden. Ziffer 7 sichert dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Umsetzung der Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich in diesem Bereich auch auf Personen, die nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Vielmehr reicht es aus, dass die Personen als abhängig Beschäftigte im Organisations- oder Verantwortungsbereich des Arbeitgebers tätig werden. Daraus ergibt sich, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nutzen kann, den Zugang von Fremdbeschäftigten (Werkvertragskräfte oder Leiharbeitskräfte) zu bestimmten Bereichen des Betriebs zu regeln. Der Betriebsrat kann beispielsweise Auflagen festlegen, unter denen Fremdarbeitskräfte ausschließlich in bestimmten Bereichen des Unternehmens beschäftigt werden dürfen. Schließlich erhöht sich durch den Einsatz von betriebsfremden Beschäftigten auch das Unfallrisiko für die Stammebelegschaft.

In diesem Zusammenhang gewinnt auch § 8 ArbSchG an Bedeutung. Dieser fordert die Arbeitgeber verschiedener Betriebe zur Zusammenarbeit auf, wenn Arbeitnehmer/-innen an einem gemeinsamen Arbeits-

platz tätig werden. Dies gilt auch für die Betriebsräte dieser Betriebe. Sie haben dann gleich den Arbeitgebern darauf zu achten, dass Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen eingehalten werden.

Personalplanung mitgestalten

I § 92 BetrVG, Personalplanung

(1) 1 Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 2 Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2 a und 2 b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Hierbei handelt es sich nur um Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats.

Viel Arbeit am Rand.

Im Rahmen dieser Norm hat der Betriebsrat die Möglichkeit, auf Grundlage des ihm zustehenden Initiativrechts, dem Arbeitgeber Vorschläge zum Abbau von Fremdbeschäftigten im Betrieb zu unterbreiten. Dabei verfolgt er das Ziel der Beschäftigungssicherung der Stammebelegschaft.

Durch die Vorlage der Unterlagen zum gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf kann der Betriebsrat überprüfen, ob Fremdbeschäftigte zur Erfüllung von dauerhaft anfallenden Aufgaben im Betrieb eingesetzt werden. Ist dies der Fall und führt der Einsatz des Fremdpersonals gleichzeitig zu Entlassungen von Stammarbeitnehmern/-innen, deren Arbeitsplätze dann mit den Werkvertragarbeitnehmern/-innen besetzt werden, so sind die Kündigungen der Stammbeschäftigten rechtswidrig (BAG 16.12.2004 – 2 AZR 66 / 04).

Damit der Betriebsrat auch hier wieder entsprechend seiner Rechte tätig werden kann, muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. Auch hier gilt, dass der Betriebsrat all diejenigen Unterlagen benötigt, die ihn in die Lage versetzen, eigenständig zu entscheiden, ob er tätig werden muss oder nicht. Die erforderlichen Unterlagen kann der Betriebsrat gemäß § 80 II 2, 2. Halbs. BetrVG vom Arbeitgeber verlangen. Somit gelten die weiter vorne aufgeführten Grundsätze hier entsprechend.

Beschäftigung sichern

I § 92 a BetrVG, Beschäftigungssicherung

(1) 1 Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. 2 Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) 1 Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. 2 Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. 3 Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

Der § 92 a BetrVG sichert dem Betriebsrat ein umfassendes Vorschlagsrecht, aber kein direktes Mitbestimmungsrecht für den Bereich Beschäftigungssicherung. Der Betriebsrat kann aber auf Basis dieses Paragraphen dem Arbeitgeber andere Alternativen zum Einsatz von Fremdbeschäftigten aufzeigen. Beispielhaft sind hier die flexible Arbeitsgestaltung, neue Arbeitsorganisation, Änderung von Arbeitsverfahren und -abläufen oder die Qualifizierung von Stammarbeitnehmern/-innen

zu nennen. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge mit dem Betriebsrat beraten. Er hat keine Verpflichtung, die Vorschläge des Betriebsrats tatsächlich umzusetzen, muss die Ablehnung der Vorschläge aber begründen. In Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern/-innen muss diese Begründung schriftlich erfolgen. Eine Begründung muss der Arbeitgeber auch dann abgeben, wenn er bestimmte Vorschläge zwar für geeignet hält, aber nicht bereit ist, diese umzusetzen.

Mitbestimmung bei Neueinstellung

I § 93 BetrVG, Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten, vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden.

Dieses gilt auch für die Besetzung von Stellen mit sogenannten freien Mitarbeitern. Auch für diese Stellen kann der Betriebsrat eine Ausschreibung verlangen und zwar unabhängig davon, ob der Betriebsrat später bei der Einstellung Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG hat. Macht der Betriebsrat von seinem Initiativrecht keinen Gebrauch, trifft den Arbeitgeber keine Pflicht zur Ausschreibung. Hat der Betriebsrat jedoch die innerbetriebliche Ausschreibung vom Arbeitgeber verlangt und unterlässt der Arbeitgeber eine solche Ausschreibung, so kann der Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern.

Nach nunmehr ständiger Senatsrechtsprechung liegt eine zustimmungspflichtige Einstellung dann vor, wenn Personen in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Auf das Rechtsverhältnis, in dem diese Personen zum Arbeitgeber als Betriebsinhaber stehen, kommt es nicht an.

Maßgebend ist vielmehr, ob die zu verrichtende Tätigkeit ihrer Art nach eine weisungsgebundene Tätigkeit ist, die der Verwirklichung des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes zu dienen bestimmt ist und daher vom Arbeitgeber organisiert werden muss.

Unerheblich ist hingegen, ob und gegebenenfalls von wem diesen Personen tatsächlich Weisungen hinsichtlich ihrer Tätigkeit gegeben werden (BAG AP Nr. 35, 40, 68, 81 zu § 99 BetrVG 1972; BAG EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 114).

Bei mehr als 500 Arbeitnehmern/-innen

I § 95 BetrVG, Auswahlrichtlinien

[...] (2) 1 In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen.

Viel Arbeit am Rand.

2 Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. 3 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. [...]

In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern/-innen kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien verlangen, die die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen festlegen, die Werkvertragarbeiter/-innen mitbringen müssen, um im Betrieb eingesetzt werden zu können. Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl sind die Leiharbeitskräfte, die im Betrieb beschäftigt sind, nicht zu berücksichtigen.

Natürlich können diese Richtlinien auch Regelungen enthalten, unter denen der Einsatz von Werkvertragarbeiter/-innen ausgeschlossen sein soll.

Betriebe mit weniger als 500 Arbeitnehmer/-innen können solche Auswahlrichtlinien nur in Abstimmung mit dem Arbeitgeber aufstellen. Das Recht ist in diesen Betrieben nicht erzwingbar.

Mitbestimmung bei Einzelmaßnahmen

I § 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) 1 In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. 2 Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. 3 Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn 1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,

2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde, 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten, 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist, 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

(3) 1 Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. 2 Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

Gemäß der Rechtsprechung des BAG kann der Betriebsrat gemäß § 99 BetrVG gleichsam die Einstellung eines Werkarbeitnehmers verweigern. Dazu müsste jedoch eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG vorliegen. Die Einstellung eines Werkarbeitnehmers liegt vor, wenn sie derart in den Betrieb eingegliedert sind, dass der AG des Einsatzbetriebes die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen, über deren Einsatz nach Art und Ort zu treffen hat. Typische Weisungen sind danach alle, die die individuelle Arbeitspflicht nach Gegenstand, Ort und Zeit konkretisieren. Dazu zählen z.B. die Bestimmung der täglichen Arbeitszeit, Zuweisung bestimmter Aufgaben oder die Reihenfolge der Arbeitsschritte. Darunter fallen jedoch nicht Weisungen, die sich auf die Person des Arbeitnehmers beziehen, wie Freizeitgewährung oder Urlaubsfestlegung. Sind derartige Umstände zu bejahen nimmt das BAG an, dass eine Einstellung im Sinne des § 99 BetrVG vorliegt und der Betriebsrat mitbestimmungspflichtig ist (BAG 13.03.2001 AP BetrVG 1972 § 99 Einstellung Nr. 34).

Information und Hilfe

Bei den folgenden Adressen gibt es im Zweifelsfall mehr Informationen rund um das Thema Werkverträge/Fremdbeschäftigte:

Hauptzollämter

Der Zoll in Deutschland ist federführend in der Aufdeckung von illegaler Arbeitnehmerüberlassung und Scheinwerkverträgen. die Webseite bietet umfangreiche Informationen zum Thema.

www.spitzenverbaende.arbeitsamt.de

Die Seite bietet eine vollständige Liste aller Inhaber einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

www.100-prozent-fuer-alle.de

Auf der neuen Webseite der IG Metall gibt es umfassendes Informationsmaterial rund um das Thema Werkverträge.

www.igmetall-sprockhoevel.de/seminare/seminardatenbank.html

In ihrem modernen Bildungszentrum Sprockhövel bietet die IG Metall eine Vielzahl Seminare zum Thema Werkverträge und vielen weiteren Handlungsfeldern. In der Datenbank sind auch die Angebote der anderen IG Metall Bildungszentren zu finden.

Impressum

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Text

Christian Iwanowski, IG Metall NRW
in Zusammenarbeit mit Kornberger und Partner

Redaktion und Gestaltung

Kornberger und Partner Kommunikationsberatung, Berlin
www.kornbergerpartner.com

Fotos

Titel Michael Kompe, S. 41 Michael Kompe, S. 4 IG Metall,
photocase.com/S. 6 hui-buh
fotolia.com/S. 14 Karin Schnirch, S. 18 Adagio, S. 20 PixMedia
S. 34 Denis Dryashkin, S. 44 Lagui, S. 50 luckylight

Lithografie

Bildpunkt, Berlin

Druck

apm AG Darmstadt

© 3. geänderte Auflage Juni 2012

Produktnummer 19567-39250

