



direkt 4

ANALYSEN, BERICHTE, GRAFIKEN ZU DEN THEMEN ARBEIT, WIRTSCHAFT UND SOZIALES

Inhalt

DIE UMFRAGE

Drei Forderungen in der Tarifrunde

Seite 2

VEREINBARKEIT

Projekt in Sachsen ist erfolgreich

Seite 2

STICHWORT

Was sind eigentlich Dual Studierende?

Seite 4

EUROPA

IG Metall unterstützt Protest in Spanien

Seite 3

RESSOURCENEFFIZIENZ

Sparen: Gut für Jobs und die Umwelt

Seite 5

GUT GEMACHT!

Girl's Day bei Ford in Köln

Seite 6

PRAXISTIPP

Wann darf der BR einen Berater holen?

Seite 6

ARBEIT UND RECHT

Werkarbeit? Leiharbeit? Die Kriterien

Seite 7

ZU GUTER LETZT

Tagung: Arbeitszeit

Seite 8

Krise in Europa

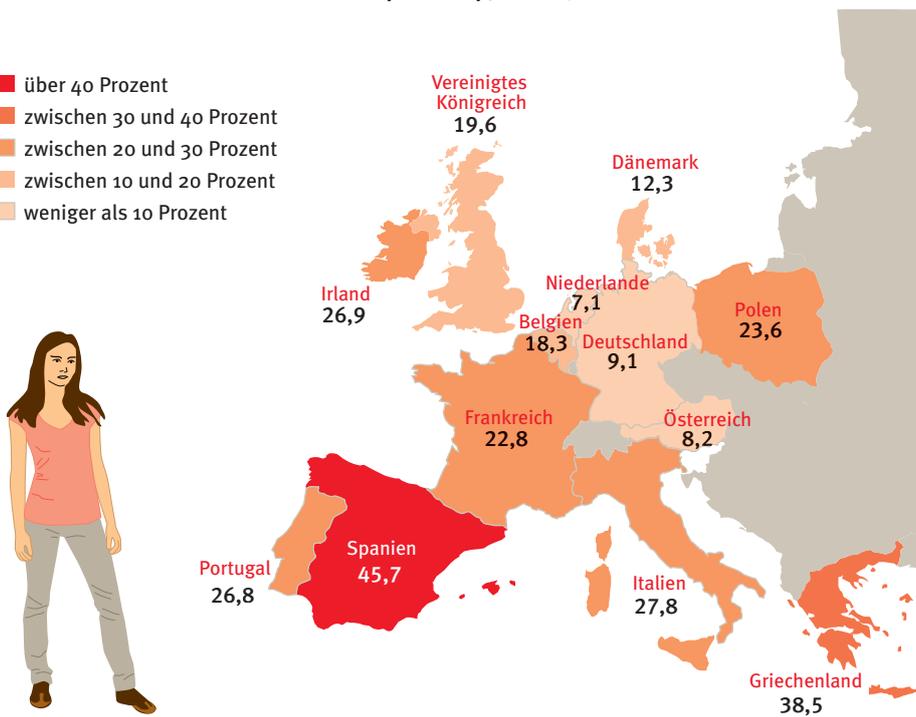
Sicherheit wird abgeschafft

Die Krise in Südeuropa trifft vor allem junge Menschen. In Spanien ist inzwischen fast jeder zweite von ihnen arbeitslos. Doch statt Perspektiven bieten ihre Regierungen ihnen in vielen Ländern nur noch düstere Aussichten: Gewerkschaftsrechte werden demontiert und Arbeitssicherheit abgeschafft. | **Mehr auf Seite 3 »**

Kaum Chancen für junge Menschen in Südeuropa

Anteil der Menschen zwischen 14 und 24 Jahren, die arbeitslos sind:

- über 40 Prozent
- zwischen 30 und 40 Prozent
- zwischen 20 und 30 Prozent
- zwischen 10 und 20 Prozent
- weniger als 10 Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt/Eurostat

✂ | direkt 4 | 2012

Mehr Themen im Extranet

- ❖ **Neue Materialien:** Mitglieder werben in der Tarifrunde
- ❖ **Argumente:** In der Tarifrunde bestens Bescheid wissen
- ❖ **Check Deinen Betrieb:** Besser oder nur billiger?

Das Extranet: www.extranet.igmetall.de

❖ direkt auch als E-Paper möglich. Anmeldung über: www.extranet.igmetall.de

Geld, Übernahme, faire Leiharbeit. Seid Ihr bereit?

Die Metall-Tarifrunde wird heiß. Neben Geld geht es um faire Leiharbeit und feste Arbeitsverträge nach der Ausbildung. **direkt** hat gefragt: Wie stehen die Kollegen in den Betrieben dazu? Was läuft bei Euch?

Ralf Wilke, Vertrauenskörper-Leiter, Daimler, Bremen:

»Bei uns stehen alle hinter den Tarif-Forderungen, insbesondere nach der unbefristeten Übernahme der Azubis. Bei Unterschriftenaktionen und Umfragen sagen alle sofort: Ich bin dafür. Her mit dem Stift. Obwohl wir ja bereits eine betriebliche Regelung haben. Die anderen Betriebe sollen das schließlich auch bekommen. Und alle sehen ein: Die unbefristete Übernahme ist gesellschaftlich notwendig.«



Foto: Michael Schinke

Thomas Zitzelsberger, VK-Leiter, BMW, Dingolfing:

»Geld, faire Leiharbeit, unbefristete Übernahme – das ist alles wichtig, sagen die Leute. Wir müssen das zusammen betrachten. Klar ist: Die Leute wollen keine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb. Und sie wissen: Wer Fachkräfte braucht, muss sie fest beschäftigen. Ich bin daher ganz sicher, dass wir zu allen drei Forderungen mobilisieren können und am Ende ein insgesamt gutes Ergebnis holen werden.«



Foto: Michael Schinke

Annette Becker, BR-Vorsitzende, Sartorius, Göttingen:

»Klar, für mehr Geld gehen die Leute auf die Straße. Bei unserem Geschäftsergebnis fällt Motivieren nicht schwer. Die Forderung nach einer vernünftigen Regelung für Leiharbeit wird auch unterstützt. Wir haben zwar bereits Regelungen in den Sartorius-Betrieben – aber sehr unterschiedliche. Zurzeit versuchen wir, neue Vertrauensleute zu gewinnen, damit wir genügend Unterstützung haben, wenn es soweit ist.«



Foto: Michael Schinke

Jürgen Mockenhaupt, VK-Leiter, Deutsche Edelstahlwerke, Siegen:

»Bei allen Metall-Vertrauensleuten in NRW sehe und höre ich: Unser Stahl-Tarifabschluss von Ende 2011 färbt auf die Stimmung in den Metall-Belegschaften ab. Alle sagen: Die unbefristete Übernahme ist uns wichtig, noch mehr als das Entgelt. Da gibt es kein Wenn und Aber. Für unsere Kinder gehen wir auf die Straße.«



Foto: Michael Schinke

Vereinbarkeit hat ein Gesicht – Projekt in Sachsen hat Erfolg

Beruf und Privatleben sind ein ungleiches Paar. Das wissen alle Beschäftigten, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen und ein Leben neben der Arbeit wollen. Ein Projekt in Sachsen brachte Fakten, wo bisher nur Vermutungen waren.

Wichtige Ergebnisse aus dem Projekt: Eine familienfreundliche Neu-Organisation eines Schichtbetriebs kostet nicht viel Geld. Zudem stärkt eine familien- und gesundheitsbewusste Unternehmensführung die Motivation der Belegschaft und deren Produktivität.

»Denk- und Handlungsanstöße für die bessere Balance von Leben und Arbeit im Unternehmen kommen meist von den Betriebsräten der IG Metall«, erklärt Mechthild Kopel von der Wert.Arbeit GmbH, die das Projekt »Balance von Beruf und Familie/Privatleben« für die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen leitete.

Und kommt die Entwicklung einmal in Gang, hat sie oft überraschende Folgen. Während das Projekt lief, wurden zum Beispiel Leiharbeitskräfte in Festanstellung übernommen. Mit dieser neuen Sicherheit im Rücken gründeten viele von ihnen Familien. In der Wäscherei Berendsen erkannten die Akteure strukturelle Probleme – unter anderem einen hausgemachten Leistungsdruck, der jetzt gemeinsam schrittweise abgebaut wird. ■

Mehr Details und ein Werkzeugkasten »Vereinbarkeit«:

- www.igmetall-bbs.de/frauen
- www.wertarbeitgmbh.de

Projekt »Balance von Beruf und Familie/Privatleben – Qualifizierung von Betriebsräten und arbeitsorientierten Akteuren und Akteurinnen«

Hintergrund:

Das Projekt war ein zweijähriges Kooperationsprojekt der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, des DGB-Bezirks Sachsen und der Wert.Arbeit GmbH Berlin, finanziert aus Mitteln der Europäischen Union und des Freistaates Sachsen

Was sich bewegt hat:

- Betriebliche Abläufe in zehn Betrieben wurden aus Arbeitnehmersicht betrachtet und optimiert.
 - Die Akteure waren im ständigen Dialog mit Geschäftsführungen.
 - Arbeit und Arbeitszeit wurde neu organisiert.
 - Gesundheit und Motivation haben sich gesteigert.
 - Bedürfnisse älterer Beschäftigter wurden berücksichtigt.
- www.balance-in-sachsen.de

Impressum

direkt Der Infodienst der IG Metall; **Herausgeber:** Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler; **Bauftraggeber:** Jan Engelhardt

IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantwort. i. S. d. P.)

Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe; **Redaktion:** Volker Dank, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Röhrig, Sylvia Stahl-Schindler; **Gestaltung:** Gudrun Wichelhaus; **Bildredaktion:** Michael Schinke

Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 069-66 93-22 24, Fax: 069-6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; **Druck und Versand:** apm AG, Darmstadt; **Anzeigen:** Petra Wedel, Tel.: 06151-8127-0, info@zweiplus.de

Telefon der Redaktion: 0800-446 38 25, **Fax:** 069-6693-20 02, **E-Mail:** direkt@igmetall.de
Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Am Rande Europas brechen Arbeitnehmerrechte weg

In Südeuropa hat der Testlauf begonnen. Regierungen erproben – auch auf Druck der EU, wie weit sie Arbeitnehmerrechte stützen können. Spanische Gewerkschaften rufen zum Streik auf. Die IG Metall unterstützt ihren Protest.

Die Krise hält Europa noch immer fest im Griff. In den südeuropäischen Ländern spitzt sich die Lage dramatisch zu. In Griechenland und Spanien trifft das Schicksal Arbeitslosigkeit inzwischen fast ein Viertel der Bevölkerung. Vor allem junge Menschen haben keine Chance auf einen Job. In Spanien ist fast jeder zweite Unter-25-Jährige arbeitslos.

Wie in anderen europäischen Ländern nutzt die Regierung in Spanien – auch auf Druck von EZB, Europäischer Kommission und IWF – die Krise, um Arbeitnehmerrechte abzubauen und die Macht der Gewerkschaften zu brechen.

Willkür nimmt zu. So untergräbt die Regierung in Spanien nicht nur die Wirkung der Tarifverträge, in dem sie betriebliche Vereinbarungen besser stellt. Sie unterwirft Arbeitnehmer zunehmend der Willkür ihrer Chefs. Diese können die Einkommen ihrer Beschäftigten kürzen und die Arbeitszeit verlängern, wenn der Gewinn des Unternehmens neun Monate lang zurückgegangen ist. Das heißt: Sie müssen noch nicht einmal Verluste machen.

Kündigungen erleichtert ihnen das Gesetz ebenfalls. Arbeitgeber müssen Massenentlassungen nicht mehr von der Arbeitsbehörde genehmigen lassen. Die gesetzlichen Ansprüche bei Abfindungen wurden gesenkt. Vor allem für junge Menschen bedeutet das: Arbeit ohne Sicherheit und Zukunft.

Selbst was tun?

❖ Mitstreiter finden

Eine Videobotschaft ins Internet stellen oder einen Solibrief verschicken? Wer selbst etwas tun möchte, um die Menschen in Spanien zu unterstützen, kann sich an Angelica Jimenez-Romo beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt wenden. Sie vermittelt Ansprechpartner und Ideen:

▶ **Angelica Jimenez-Romo@igmetall.de**

Für ein Europa der Menschen

Die IG Metall fordert eine Solidarunion

- Mit der Karlsruher Erklärung hat die IG Metall auf dem Gewerkschaftstag die Richtung vorgegeben. Sie fordert ein Europa der Menschen und kein Europa der Banken. Dazu braucht es eine Solidarunion und einen Fahrplan hin zu einer gemeinsamen Wirtschafts- und Finanzpolitik.
- Gründe, warum wir den Euro, die Währungsunion und den gemeinsamen europäischen Markt brauchen:
 - ▶ www.extranet.igmetall.de
 - Politik → Wirtschaft

Die spanischen Gewerkschaften werden sich mit dieser Politik nicht kampfflos abfinden. Sie riefen Ende März zum Generalstreik auf. Weitere Aktionen sind geplant.

In einer Videobotschaft sicherte ihnen Berthold Huber die Unterstützung der IG Metall zu. »Spanien darf der Arbeitgeberwillkür nicht preisgegeben werden«, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall. Auch Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen der IG Metall schickten Solidaritätserklärungen nach Spanien.

Die Lage der Beschäftigten in den Krisenstaaten lässt viele in Deutschland nicht kalt. Sie sehen diese Länder als Labor, in denen konservative Regierungen im Bündnis mit Arbeitgebern und EU testen, wie weit sie beim Kahlschlag von Arbeitnehmerrechten gehen können. Diese Welle wollen sie stoppen, bevor sie über ganz Europa schwappet. ■

❖ TARIFBEWEGUNG METALL

Termine, Infos

Die Termine:

- In wenigen Tagen, am 31. März, laufen in der Metall- und Elektroindustrie die Entgelt-Tarifverträge aus.
- Seit 6. März wird regional verhandelt, zurzeit läuft die zweite Runde, bisher ohne Angebote der Arbeitgeber. Die dritte Runde startet am 18. April – in NRW. Einen Tag später folgen Baden-Württemberg und Bayern.
- Am 28. April endet die Friedenspflicht.
- Am 27. April verhandelt die IG Metall – auch in dritter Runde – mit der Zeitarbeitsbranche über Zuschläge für Leihbeschäftigte, die in Metallbetrieben eingesetzt sind.

Wir haben's verdient



Das Argument

zur Metall-Tarifrunde 2012

Die Informationen:

- Das »Argument zur Tarifrunde« bietet Fakten, Zahlen und Positionen zu den Themen der Tariffbewegung. Außerdem im Netz:
 - Redebausteine,
 - Logos, Plakate,
 - Infografiken,
 - aktuelle und Hintergrundinformationen.



Alles unter:

▶ www.extranet.igmetall.de

- Aktuelle Berichte gibt es täglich auf der Internetseite der IG Metall. Auch Fotos von Aktionen aus der ganzen Republik (Servicebereich unter Flickr):

▶ www.igmetall.de

❖❖❖ TEXTILSERVICE

Für mehr Fairness

Für fairen Wettbewerb im Textilservice und in der Textilreinigung setzt sich das »Bündnis gegen Schwarzarbeit« ein, das die IG Metall mit dem Finanzministerium und den Arbeitgebern geschlossen hat. Die Bündnispartner wollen gemeinsam Lohndumping und illegale Beschäftigung bekämpfen. Nur so lassen sich sichere Arbeitsplätze in der Branche erhalten. Mehr zum »Bündnis gegen Schwarzarbeit« unter:

▶ www.igmetall.de/presse

❖❖❖ ÜBERNAHME

Zeitung »Splash it«

Die dritte Ausgabe der Aktionszeitung »Splash it« ist da. Auf acht Seiten – von Jugendlichen für Jugendliche – wird erklärt, wie die Operation Übernahme 2011 lief, warum wir die unbefristete Übernahme wollen und wie die Tarifrunde 2012 funktioniert. »Splash it« gibt es in begrenzter Auflage fertig gedruckt bei Euren Verwaltungsstellen oder zum Herunterladen im Jugend-Aktivenportal:

▶ www.apo.igmetall.de

❖❖❖ BETRIEBSBEFRAGUNG

Fachkräfte werden rar

Jeder dritte Betrieb hat Probleme, offene Arbeitsstellen mit Fachkräften zu besetzen. Und ebenfalls ein Drittel findet zu wenig Auszubildende. Dies zeigt eine Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen des »BiBB-Qualifizierungspanels« unter mehr als 2000 Personalverantwortlichen. Fast zwei Drittel rechnen zudem damit, dass sich die Lage durch die demographische Entwicklung in den nächsten Jahren noch verschärfen wird.

WAS SIND EIGENTLICH ...

... Dual Studierende?

»Dual Studierende« machen einen Teil ihrer Ausbildung an der Hochschule, den anderen im Betrieb. Ihre Zahl wächst rasch: 61 000 waren im Jahr 2011 in den Betrieben – 46 Prozent mehr als 2010. Zugleich geht der Anteil der gewerblichen Ausbildung zurück. Die Ziele der IG Metall: Dual Studierende sollen wie klassische Azubis behandelt werden, mit gleichen Rechten und Tarifleistungen. Und sie sollen Mitglied der IG Metall werden.

Status und Rechte. Sind dual Studierende also Azubis? Jein. In der Sozialversicherung sind sie seit 1. Januar 2012 (wieder) gleichgestellt und als Arbeitnehmer versicherungspflichtig.

Arbeitsrechtlich bleibt es kompliziert. Es gibt viele verschiedene Modelle. Bei den praxisintegrierenden dualen Studiengängen (etwa das frühere Berufsakademie-Studium) schließen Betrieb und Hochschule einen Kooperationsvertrag. Die Studis sind zwar keine Azubis gemäß Berufsbildungsgesetz, aber Beschäftigte gemäß Betriebs-

verfassungsgesetz. Betriebsvereinbarungen gelten für sie – Tarifverträge nur, wenn sie darin speziell erwähnt sind. Vergütungen sind daher oft noch »Ermessenssache«.

Anders ist es bei ausbildungsintegrierten Dual Studierenden, etwa Studierenden im Praxisverbund (StiPs). Sie erwerben zunächst einen IHK-Berufsabschluss im Betrieb. In dieser Zeit sind sie rechtlich als »normale« Azubis nach dem Berufsbildungsgesetz zu behandeln, erst danach als »besondere« Dual Studierende.

IG Metall-Projekt. Die IG Metall hat sehr große Mitglieder-Potenziale bei den Studierenden ausgemacht. Besonders in den Ingenieurwissenschaften, in denen viele dual studieren.

Daher gibt es seit Januar nun ein neu aufgelegtes Studierendenprojekt, mit dem die IG Metall präsenter an den Hochschulen werden will. Unter anderem durch spezielle Projektsekretäre in allen Regionen, die zudem den Kontakt mit den Aktiven in den Betrieben herstellen. ■

Mehr Infos

❖❖❖ **Projekt & Material**

Mehr Hintergründe zum Studierendenprojekt der IG Metall:

▶ www.extranet.igmetall.de/Studierende

❖❖❖ **Infos für Studis**

Auf der Internetseite des Hochschulinformationsbüros der IG Metall gibt es aktuelle Berichte, Broschüren und Seminare für Studierende. Und in den nächsten Wochen neues Material des Studierendenprojektes für betrieblich Aktive:

▶ www.hochschulinformationsbuero.de

➤ | direkt 4 | 2012

GEWERKSCHAFTER AKTIV FÜR RESPEKT UND TOLERANZ

Junge Metaller werden »Saarlands Beste«

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) von Ford in Saarlouis setzt sich für Respekt und Toleranz ein. So montierten die jungen Ford-Werker das Respekt!-Schild in ihrem Betrieb. Für ihr Engagement wurden die jungen Leute nun als »Saarlands Beste« ausgezeichnet.



»Uns geht es darum, nicht einfach mal ein Schild aufzuhängen und das war's dann«, erklärte JAV-Vorsitzender Sven Zappel. So werden die Metaller grundsätzlich aktiv, wenn im Betrieb junge Leute wegen ihres Aussehens oder ihrer Herkunft diskriminiert werden. ■

An Energie und Material sparen statt am Personal

Energie und Material spielen bei den Kosten in den Unternehmen eine erheblich größere Rolle als Personal. Die Ressourcen sparsamer und effizienter einzusetzen, ist also nicht nur ökologisch sinnvoll, sondern auch ökonomisch und arbeitnehmerfreundlich. Betriebsräten, die sich um das Thema Energieeffizienz kümmern, bietet die IG Metall Unterstützung an.

Material schlägt bei den Gesamtkosten in der Industrie mit über 45 Prozent zu Buche, Energie mit 2,4 Prozent. Neben diesem Kostenblock nehmen sich die Personalkosten – in der Metallindustrie rund 16 Prozent – fast bescheiden aus. Für die IG Metall, die mit ihrer »Besser statt billiger«-Strategie auf zukunftsweisende und umweltfreundliche Innovation statt auf Billiarbeit setzt, ist Energieeffizienz darum ein großes Thema.

Betriebsräte, die sich für mehr Material- und Energieeffizienz einsetzen wollen, unterstützt jetzt die Task Force beim IG Metall-Vorstand. Sie war ursprünglich ins Leben gerufen worden, um bei akuten Krisen zu beraten. Die Task Force hat einen Pool kompetenter externer Berater aufgebaut und kann Betriebsräten die für sie geeignetsten Fachleute benennen.

Wo es nicht möglich ist, die Beratung über Paragraph 80.3 Betriebsverfassungsgesetz zu finan-

zieren, übernimmt die Task Force auch die Kosten für eine Erstberatung bis zu fünf Tage. Zu den Leistungen gehören eine Ist-Analyse der Betriebsabläufe, das Entwickeln von Lösungen und deren konkrete Umsetzung. Bisher wurde das Angebot schon bei 238 Fällen in 98 Verwaltungsstellen genutzt.

Über alle Details informiert der Task Force-Leiter Jochen Schroth: Telefon 069/6693-2910, Jochen.Schroth@igmetall.de. Wer eine Erstberatung haben möchte, meldet das in seiner Verwaltungsstelle an.

Rat und Tat. Im Extranet gibt es zum Beispiel die Broschüre »Anpacken statt abwarten« (zum Bestellen und als PDF zum Herunterladen) und die Handlungshilfe »Besser statt billiger«.

Mehr Material unter:
 www.extranet.igmetall.de
 → Praxis → Rat und Tat
 Stichwort: Innovation. ■



Foto: Privat

Dr. Tobias Heinen ist Experte für Energieeffizienz bei der Unternehmensberatung Grean.

» Wenn Betriebsräte durch die Produktionen gehen, finden sie eine Menge.«

Energie macht in der Wirtschaft im Schnitt nur 2,4 Prozent der Gesamtkosten aus. Sind sie damit nicht eine zu vernachlässigende Größe?

Tobias Heinen: Keinesfalls. Energie gewinnt an Bedeutung: Erstens, weil die Ressourcen knapper werden. Und zweitens aus politischen Gründen: Die EEG-Umlage wird Firmen dann teilweise erstattet, wenn sie ein zertifiziertes Energiemanagementsystem haben. Zurzeit gibt es politische Überlegungen, das auf die Energie- und die Stromsteuer auszuweiten. Werden diese Pläne umgesetzt, müssten sich die Firmen damit auseinandersetzen. Außerdem: Zwei Prozent sind oft Millionenbeträge.

Warum sollten sich Betriebsräte, die ja nicht über Arbeitsmangel klagen, damit auch noch befassen?

Heinen: Weil sich bei der Energie in kurzer Zeit mit wenig Aufwand viel sparen lässt, ohne dass es, wie bei Personalkosteneinsparungen, zu Lasten der Beschäftigten geht.

Wo lässt sich denn zum Beispiel leicht einsparen?

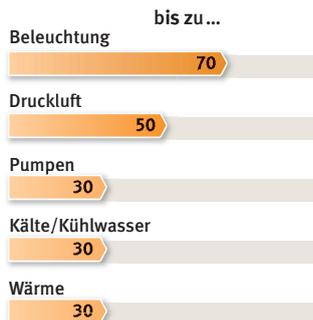
Heinen: Beim Antrieb und bei Motoren. Oder bei den Maschinenlaufzeiten: Maschinen nicht alle morgens zentral anfahren, sondern nur, wenn sie gebraucht werden. Wesentlich ist Energie, die nicht in einem bestimmten Prozess gebraucht wird, sondern in der gesamten Fertigung, wie Druckluft und Beleuchtung. Allein die Beleuchtung verschlingt hohe Summen – wegen der Masse.

Was können Betriebsräte und Vertrauensleute tun?

Heinen: Wir bieten zum Beispiel Schulungen an. Und wenn wir dann mit Betriebsräten durch die Produktion gehen, finden sie eine Menge. Wir haben in einem Unternehmen an einem halben Tag 68 Quellen für Energieverschwendung aufgetan. Wichtig ist, die Beschäftigten dazu zu bringen mitzumachen. Denn sie überblicken am besten, wo unnötig Energie verbraucht wird. ■

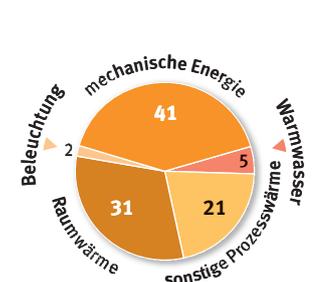
Energiesparen in der Produktion

Beispiele für Einsparpotenziale (in Prozent):



Quelle: Grean GmbH

Energieverbrauch in Industrie und Gewerbe (Anteile in Prozent):



direkt 4 | 2012

Girls

Vom Girls' Day zum Azubi

Bei Ford in Köln sind Frauen in technischen Ausbildungsberufen willkommen.

Am 26. April ist es wieder so weit: Zum zwölften Mal bietet der Girls' Day Schülerinnen ab der fünften Klasse Gelegenheit, sich in der Arbeitswelt von Ingenieuren, Mechatronikern und Mechanikern umzuschauen. Dass der Girls' Day direkt in die Ausbildung führen kann, beweist das Beispiel von Funda Saltürk.

Ein Tag Zukunft. Die heute 18-Jährige nahm 2008 am »Girls' Day« bei Ford in Köln teil. Am Ende des Aktionstags war klar: Ein »typischer Frauenberuf« kam für Funda nicht in Frage. 2010 hat sie dann einen Ausbildungsvertrag zur Konstruktionsmechanikerin bei Ford unterschrieben.

Heute fertigt und montiert sie Bauteile aus Stahl und Blech, die bei Ford in Köln unter anderem im Karosseriebau eingesetzt werden.

»Ich finde es toll, alles Mögliche produzieren zu können, auf das ich anschließend stolz bin«, sagt sie. Nächstes Jahr wird sie ihre Ausbildung beenden und sich zur Technikerin weiterbilden.

❖ **Mitmachen**
Auch Dein Betrieb kann teilnehmen. Ideen unter:
▶ www.girlsday.de

Wann darf der Experte kommen?

In bestimmten Fällen darf der Betriebsrat für seine Arbeit auf das Wissen von externen Experten zurückgreifen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat zu seiner Unterstützung Sachverständige hinzuziehen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Betriebsrat sollte möglichst frühzeitig gegenüber dem Arbeitgeber klarstellen, dass er die Hinzuziehung eines Experten für erforderlich hält.

Der Rat des Experten kann sich auf ganz verschiedene Themen beziehen. Zum Beispiel auf technische Fragen zu EDV-Systemen, wissenschaftliche Erkenntnisse beim Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Maßnahmen zur Material- und Ressourceneffizienz.

Zuerst muss der Betriebsrat allerdings auf die »Hilfe und Information sachkundiger Fachkräfte im Betrieb« (§ 80 Abs. 2 BetrVG) zurückgreifen. Er darf daher die Unterrichtung durch betriebliche Fachkräfte nicht von vornherein ablehnen.

Zudem sind die Mitglieder des Betriebsrats verpflichtet, sich notwendiges Wissen soweit wie möglich selbst anzueignen, etwa durch den Besuch von Seminaren, Selbststudium

oder auch das Befragen eines sachkundigen Gewerkschaftssekretärs.

Nur mit Vereinbarung. Erst wenn alle im Betrieb vorhandenen Informationsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, kann der Betriebsrat einen externen Experten hinzuzuziehen.

Dazu ist es notwendig, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Person, den Umfang und Inhalt seiner Arbeit und das Honorar zu schließen. Sind sich beide Parteien einig, trägt der Arbeitgeber die Kosten.

Lehnt dieser den Einsatz eines Experten allerdings ab, muss der Betriebsrat die Vereinbarung gerichtlich durchsetzen. Hierbei hilft und unterstützt die IG Metall vor Ort. ■

Ohne Vereinbarung

❖ **Sonderfall Betriebsänderung**
Im Falle einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater engagieren, ohne sich vorher mit dem Arbeitgeber verständigen zu müssen.



NEUE OBS-STUDIE

Werkverträge greifbar machen und regeln

Werkverträge sind statistisch kaum greifbar und brauchen Regulierung. So lautet ein Fazit einer neuen Expertise der Otto Brenner Stiftung.

Neben dem Versuch einer quantitativen Problembeschreibung haben die Forscher Abgrenzungs-Kriterien aufgestellt: Indizien, wann etwa illegale

❖ **Zum Herunterladen**
Das OBS-Arbeitspapier Nr. 2, »Werkverträge in der Arbeitswelt« könnt Ihr hier herunterladen:
▶ www.otto-brenner-shop.de
→ Arbeitspapiere

Scheinwerkverträge vorliegen. Und im Härtefall genügend Beweise, um die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls einschalten zu können.

Zudem zeigt das neue OBS-Arbeitspapier Ansätze zur genaueren Erfassung sowie zur Regulierung von Werkverträgen auf. ■

❖ AUS- UND WEITERBILDUNG

Arbeitgeber kann Kosten zurückverlangen

Eine vom Arbeitgeber formulierte Rückzahlungsklausel ist zulässig, wenn die von ihm finanzierte Aus- und Fortbildungsmaßnahme für den Arbeitnehmer von geldwertem Vorteil ist. Dies ist dann der Fall, wenn er bei seinem bisherigen Arbeitgeber nach Abschluss der Maßnahme die Voraussetzungen einer höheren Vergütung erfüllt oder er die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen könnte. Zudem müssen die Vorteile der Ausbildung und die Dauer der Bindung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Entscheidend für die Rückzahlungspflicht ist weiter, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitgebers oder der des Arbeitnehmers liegt. Keine Rückzahlung kann verlangt werden, wenn die Beendigung durch den Arbeitgeber (mit-)veranlasst wurde, zum Beispiel durch betriebsbedingte Kündigung oder Kündigung des Beschäftigten wegen eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers. ■ **BAG vom 19. Januar 2011 – 3 AZR 621/08**

❖ DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

Abberufung nur aus wichtigem Grund

Ein wichtiger Grund für die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach Paragraph 4 f Abs. 3 Satz 4 Bundesdatenschutzgesetz kann insbesondere gegeben sein, wenn die weitere Ausübung dieser Funktion und Tätigkeit unmöglich oder sie zumindest erheblich gefährdet erscheint. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Datenschutzbeauftragte die er-

forderliche Fachkenntnis und Zuverlässigkeit nicht (mehr) besitzt. Weder die Entscheidung des Arbeitgebers, künftig die Aufgaben eines Beauftragten für den Datenschutz durch einen externen Dritten wahrnehmen zu lassen, noch die Mitgliedschaft im Betriebsrat rechtfertigt den Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund in aller Regel nicht. ■ **BAG vom 23. März 2011 – 10 AZR 562/09**

Mehr Wissen

❖ Arbeitshilfe

Betriebsräte müssen sich auch in »guten« Zeiten nahezu täglich mit Kündigungsabsichten der Arbeitgeber auseinandersetzen. Mit dem Wissen über die Anhörungspflichten des Arbeitgebers, die Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats oder den Informationen über die Grundbegriffe des Kündigungsrechts fühlen sich die Interessenvertreter vor Ort besser gerüstet, um vorhandene Rechte im Sinne der Betroffenen auszuschöpfen. Unterstützung dabei bietet die IG Metall-Handlungshilfe »Kündigungsschutz«. Die überarbeitete Fassung berücksichtigt den aktuellen Stand der Rechtsprechung und Gesetzgebung. Die Broschüre als PDF zum Herunterladen: www.extranet.igmetall.de
→ Praxis
→ Rat + Tat
→ Handlungshilfen für BR und VL

❖ GLEICHBEHANDLUNG

Diskriminierung wegen des Geschlechts

Eine verbotene mittelbare Benachteiligung wegen des weiblichen Geschlechts liegt vor, wenn sich in der durch eine Regelung benachteiligten Gruppe im Vergleich zur begünstigten Gruppe wesentlich mehr Frauen befinden als Männer. Es darf darüber hinaus für die Unterschreitung keinen Sachgrund geben. Ein Sachgrund liegt vor, wenn die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung angemessen und erforderlich sind. ■ **BAG vom 19. Januar 2011 – 3 AZR 29/09**

❖ KÜNDIGUNG

Werk- oder Leiharbeit? Die Abgrenzungskriterien

Für die Abgrenzung werkvertraglicher Fremdvergabe von verdeckter Arbeitnehmerüberlassung ist der Geschäftsinhalt maßgeblich. Dieser kann sich sowohl aus ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, ist die praktische Handhabung maßgebend. Maßgebliche Abgrenzungskriterien sind die

Einbindung in die betriebliche Arbeitsorganisation und die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. ■

LAG Rheinland-Pfalz vom 3. Februar 2011 – 11 Sa 314/10

❖ SONDERZAHLUNG

Gleichbehandlung bei Zahlungen als Ausgleich

Eine Sonderzahlung darf Arbeitnehmern ohne Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorenthalten werden. Und zwar dann, wenn die Zahlung ausschließlich dem Ausgleich von Nachteilen derjenigen dient, die mit dem Arbeitgeber ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart haben. Dabei darf es allerdings nicht zu einer Überkompensation kommen. Für den Teil der Überkompensation besteht kein sachlicher Grund, der anderen Arbeitnehmergruppe im Betrieb diese Leistung vorzuenthalten. ■

BAG vom 13. April 2011 – 10 AZR 88/10

❖ PERSÖNLICHKEITSRECHT

Bilder und Daten ehemaliger Beschäftigter

Wenn ein Arbeitgeber Daten und Fotos von ehemaligen Mitarbeitern auf seiner Website präsentiert, verletzt das die Persönlichkeitsrechte der Ex-Arbeitnehmer. Sie können die Löschung der Daten mittels einer einstweiligen Verfügung verlangen. Im vorliegenden Fall betonten die Richter zudem, das veröffentlichte Profil habe werbenden Charakter. So entstehe der unzutreffende Eindruck, dass die Klägerin nach wie vor dort tätig sei. Das könnte auch beruflich zu negativen Konsequenzen führen. ■

Hess. LAG vom 24. Januar 2012 – 19 SaGa 1480/11

Tagungen

Arbeitszeit

»Arbeitszeiten außer Rand und Band.« Das ist der Titel der arbeitsrechtlichen Fachtagung der Kritischen Akademie Inzell am 29. und 30. Juni. Die Themen sind unter anderem: Wann ist Arbeitszeit Arbeitszeit? Arbeitsvertragliche Fallbeispiele, Verfall von Arbeitszeit, Arbeitszeitrecht auf europäischer Ebene. Die Tagung richtet sich an Gewerkschafts- und Rechtsschutzsekretäre, Rechtsanwälte sowie Betriebsräte. Infos unter:

► www.kritische-akademie.de

Fachkräfte sichern

Die Schulabgängerzahlen gehen zurück. Wie können Betriebe ihre Fachkräfte von morgen sichern? Wie muss sich das Lernumfeld für die Ausbildung verändern? Sind zusätzliche Ressourcen notwendig? Um diese Fragen geht es bei der IG Metall-Bildungstagung für Personal in der beruflichen Bildung: »Fachkräfte gesucht – Potenziale entdecken, fördern und sichern« am 30. und 31. Mai in Fulda. Mehr Hintergründe und Anmeldung im Berufsbildungsportal der IG Metall »WAP«:

► www.igmetall-wap.de

Material

Gemeinsam aktiv

Gewerkschaft lebt von vielen Mitgliedern – zum Beispiel von den außerbetrieblichen. Welchen Beitrag Rentnerinnen und Rentner oder Arbeitslose leisten, zeigt der Aga-Report »Alle gemeinsam aktiv – gemeinsam für ein gutes Leben«. Die Broschüre kann über die Verwaltungsstellen bezogen werden. Bestellnummer:

► 19706-36331

Was die Welt bewegt

Unten. Nach der 1,2-Prozent-Wahlschlappe an der Saar blickt die FDP laut Generalsekretär Döring »mit Ermutigung« auf die Wahlen in NRW und Schleswig-Holstein. Sollten sie aber besser nicht, denn: Den Neoliberalismus hält in seinem Lauf weder Rösler noch Döring auf. ■

Spät. »Stuttgart 21« wird teurer als erwartet und kommt später als geplant. Die Deutsche Bahn bleibt sich treu: Preiserhöhungen und Verspätungen gelten auf Gleisen und Baustellen. ■

Mutig. Sächsische Gemeinden versuchten in den 90er-Jahren, mit modernen Finanzgeschäften ihre Kassen aufzubessern. Nur: Die Banken hatten ihnen

verheimlicht, dass hohe Rendite übersetzt »hohes Risiko« heißt. Jetzt steht ihnen das Wasser erst recht bis zum Hals. ■

Fern. Vor allem weil Treibstoff so teuer geworden ist, kosteten die Bundeswehreinätze im Ausland 2011 satte 74 Millionen Euro mehr als geplant. Nur böse Zyniker würden sagen: Warum in die Ferne schweifen? Liegt das Unglück doch auch nah. ■

Wurstig. Laut »Wirtschaftswoche« wollen immer mehr Investmentbanker ihrem Leben einen Sinn geben und werden Biobauern, Wurstbudenbesitzer oder Sozialpädagogen. Wie viele Therapiesitzungen das wohl gekostet hat? ■

Sagt uns Eure Meinung!

Ob Lob oder Kritik, Themenwünsche oder Anregungen: Die Redaktion freut sich über jede Zuschrift. Schreibt uns eine E-Mail an:

► direkt@igmetall.de

