



| Pforzheim

***„Deutschland braucht Mitbestimmung
in seinen Unternehmen. Es braucht die
gelebte Demokratie im Arbeitsalltag.“
– Joachim Gauck***





Pforzheim

DEINE WAHL

- MITDENKEN.
- MITBESTIMMEN.
- MITMACHEN.

Betriebsrat: Engagement und
Kompetenz für faire Arbeit

DEINE
STIMME
BETRIEBSRATSWAHLEN



→ in 76 Betrieben mit rund 18 929 Beschäftigte, fanden und finden Betriebsratswahlen statt

→ rund 500 BR-Mitglieder sind zu wählen.

→ 3 neue Betriebe sind hinzugekommen

- Admedes Schuessler, (Betriebsversammlung am 11. Juni 2014 zur Wahl des Wahlvorstands)
- Audi Zentrum – Rösch-Gruppe, (Bereits am 9. Mai 2014 konstituiert)
- Gutmann (Wahlvorstand ist gewählt, Betriebsratswahl findet am 24. Juni 2014 statt)

→ bis heute fanden in 70 Betrieben Wahlen statt

→ 444 Betriebsratsmitglieder sind bisher gewählt

→ In 6 Betrieben stehen die Wahlen noch an



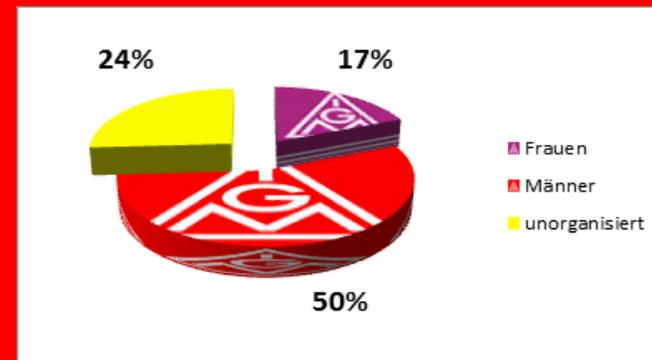
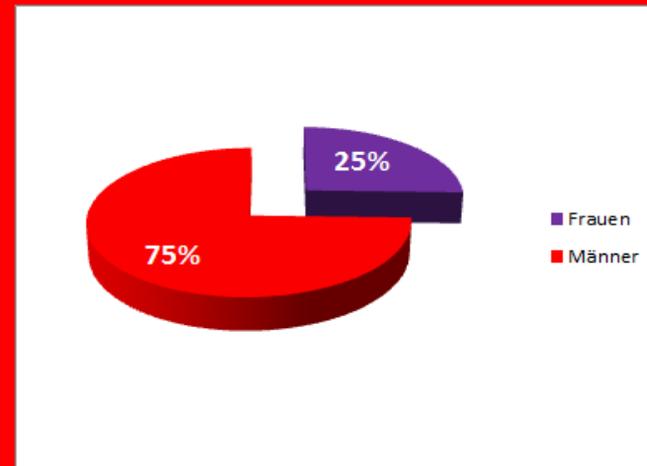
Ergebnis gesamt



Pforzheim

BR-Wahlergebnis gesamt

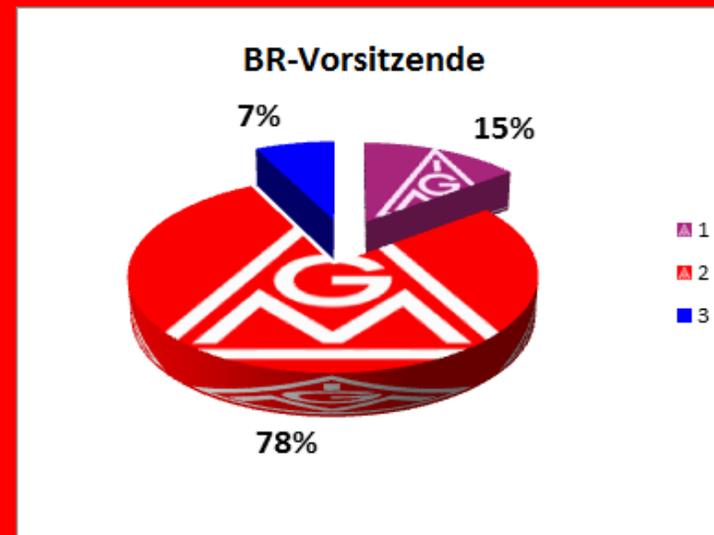
Frauen	25%	113
Männer	75%	331
Gesamt	100%	444
Neu	39%	175
Mitglieder gesamt	67%	299
Frauen	17%	76
Männer	50%	223
unorganisiert	24%	105





BR-Wahlergebnis BR-Vorsitzende

organisiert Frauen	6	15%
organisiert Männer	32	78%
Unorganisiert	3	7%





BR kompakt

-  **BR kompakt** ist ein **siebenteiliger Ausbildungsgang**, der speziell auf die Bedürfnisse von neu gewählten und amtierenden Betriebsratsmitgliedern abgestimmt ist.
-  Die Seminarmodule vermitteln fachliches, methodisches und gewerkschaftspolitisches Wissen für eine aktive Betriebsratsarbeit.
-  Davor, während und nach **BR kompakt** stehen dir die Kolleginnen und Kollegen der IG Metall Pforzheim beratend zur Seite.
-  Bei uns erhältst du alles aus einer Hand: Bildung, Beratung und eine starke IG Metall!



BR kompakt - Module

VL/ BR kompakt
Die Wirtschaft, in
der wir leben –
Ökonomie
Grundkenntnisse

BR kompakt
Tarifverträge und
Betriebsrats-
handeln

BR kompakt
Mitbestimmung
und Betriebsrats-
handeln

**Grundwissen
IG Metall AI**
AN in Betrieb
Wirtschaft und
Gesellschaft



**Grundwissen
für Betriebsräte**
Einführung in die
Betriebsratsarbeit

BR kompakt
Umstrukturierungen
im Unternehmen
und Betriebsrats-
handeln

BR kompakt
Personelle Maß-
nahmen und
Betriebsrats-
handeln

VL/ BR kompakt
Belegschaften
wirkungsvoll
beteiligen

BR kompakt
Arbeitsbedingungen
gestalten – vom
Reagieren zum
Agieren



BR kompakt

Grundwissen für Betriebsräte

-  Einführung in das Betriebsverfassungsrecht.
-  Zur Haltung des Betriebsrats in betriebspolitischen Auseinandersetzungen.
-  Zur Rolle von Unternehmensverbänden und Gewerkschaften – Interessen und Machtstrukturen.



BR kompakt

-  **BR kompakt** ist die konsequente Fortsetzung nach dem Einführungsseminar deiner IG Metall Pforzheim.
-  **BR kompakt** ist eine systematische Modulreihe für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit.
-  Die Seminarmodule dienen der Kompetenzentwicklung für eine aktive und beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit.
-  **BR kompakt** ist teilnehmerorientiert und auf die betriebpolitische Praxis ausgerichtet.

BR kompakt



Pforzheim

Grundwissen für die Betriebsratsarbeit für die Region Pforzheim und Enzkreis

-  2. bis 6. Juni 2014 in Bonndorf **(ausgebucht)**
-  23. bis 27. Juni 2014 in Bad Dürkheim **(ausgebucht)**
-  21. bis 25. Juli 2014 in Landau
-  22. bis 26. September 2014 Bad Dürkheim
-  23. bis 27. Februar 2015 Höfen (ohne Übernachtung)

Arbeitnehmer in Betrieb Wirtschaft und Gesellschaft für die Region Pforzheim/Bruchsal

- 1. bis 4. Dezember in Bad Orb



Pforzheim

- ☀ Weitere Informationen zu den Seminaren, Modulen und Veranstaltungen gibt es im Internet unter:

www.brkompakt.de

- ☀ **Die BiKo – Baden der Partner in Sachen Bildung und Beratung der Betriebsräte der Region**

www.bikoiba.de

- ☀ **Die IG Metall – Stark in Bildung und Beratung!**

www.igmetall.de/bildung

- ☀ Oder direkt an den Infoständen der **IG Metall Pforzheim** und der **BIKO**

*Dr. Jur. Thomas Klebe
ist Mitautor des Kommentars
des Betriebsverfassungsgesetzes
und war langjähriger Justitiar
der IG Metall.*



Betriebsräte im Spannungsfeld zwischen Betriebspolitik und Recht

Aspekte einer modernen Betriebsverfassung

Das Spannungsfeld

- Ein Spannungsfeld entsteht, wenn betrieblicher Handlungsbedarf und rechtliche Möglichkeiten auseinander fallen.
- Ist dies aktuell der Fall? Auf welchen Feldern?
Wie sieht es in Zukunft aus? Die wichtigsten UN-Strategien und betrieblichen Handlungsfelder
- Welche Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte trotz beschränkter Rechtsgrundlagen?
- 2 Beispiele: (1) Werkverträge; (2) Globalisierung / Internationalisierung
- Welche rechtspolitischen Forderungen für eine moderne Betriebsverfassung haben wir?

Aktuelle UN-Strategien und betriebliche Herausforderungen



- Flexibilisierung der Belegschaften
 - Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Crowd Sourcing
- Personalabbau, Standort- und Beschäftigungssicherung, Qualifizierung
- Leistungsverdichtung  Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Gesundheitsschutz, Persönlichkeitsrechte, Vereinbarkeit
- Aufgaben aus TVen
- Flexibilisierung der UN-Strukturen
 - Kauf / Verkauf von UN und UN-Teilen, Joint Ventures
 - Verlagerungen / Offshoring
 - Outsourcing
- Globalisierung / Internationalisierung der UN

Die letzte Reform des BetrVG: 2001

- **Handlungsgrundlagen für Betriebsräte:**
 - vereinfachtes Wahlverfahren
 - Wahlrecht für LeihAN
 - Größe / Freistellungen
 - sachkundige AN (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und Sachverständige (§ 111 BetrVG)
 - § 3 BetrVG: Strukturen durch TVE / BVen
- **Mitbestimmung / Mitwirkung:**
 - Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG)
 - §§ 99, 111 BetrVG: UN statt Betrieb
 - § 80 BetrVG
 - § 92 a BetrVG

Aktuelle UN-Strategien und Mitbestimmungsrechte (I)

- **Flexibilisierung der Belegschaften**
 - Befristungen: kein § 99, kein § 102
 - Leiharbeit : BAG 13.03.2013, § 87, außer Entgelt, Urlaub
 - Werkverträge, Crowd Sourcing: Fehlanzeige, dazu gleich
- **Personalabbau, Standort- und Beschäftigungssicherung, Qualifizierung**
 - §§ 111, 112: Sozialplan, Interessenausgleich
 - §§ 96 – 98: teilweise Mitbestimmung, Initiativrecht § 97 Abs. 2
- **Leistungsverdichtung, Arbeitsorganisation,**
 - Fehlanzeige, nur indirekte Beeinflussung, außer § 87 Abs. 1 Nr. 11 (leistungsbezogenes Entgelt)

Aktuelle UN-Strategien und Mitbestimmungsrechte (II)



- **Gesundheitsschutz, Persönlichkeitsrechte, Vereinbarkeit**
 - §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91
 - § 87 Abs. 1 Nr. 6
 - § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 (Arbeitszeit), § 87 Abs. 1 Nr. 6 (Einsatzzeiten für technische Geräte), § 80 Abs. 1 Nr. 2 b
- **Aufgaben aus Tarifverträgen**
 - Regelung im TV
- **Flexibilisierung der UN-Strukturen**
 - §§ 111, 112, kein MBR bei Fremdvergabe, Verlagerung, Verkauf
- **Globalisierung, Internationalisierung der Unternehmen**
 - EBR und Selbsthilfe

Zusammenfassung: Was tun?

- Es besteht ein erheblicher Modernisierungsbedarf bei den Betriebsratsrechten
- Im Koalitionsvertrag fehlen entsprechende Pläne
- Dort, wo Handlungsbedarf ist, **vorhandene** (evtl. begrenzte) **Rechte und politische Möglichkeiten nutzen**
 - betrieblichen Handlungsbedarf definieren und öffentlich machen, z.B. Informations- und Beratungsrechte aktiv nutzen, IGM und Sachverständige (§80 Abs. 3)
 - Belegschaft für die Forderungen gewinnen, z.B. aktive Kommunikation im Betrieb, Einbeziehung auch als sachkundige Arbeitnehmer (§80, Abs. 2), Vertrauensleute, Betriebsversammlungen (Referenten?)
 - geschickter Einsatz vorhandener Rechte („Koppelung“), Mitbestimmungsnetzwerk nutzen (BR, GBR, EBR, AR, IGM)
 - als IGM / DGB wie bei Werkverträgen weiter Druck machen in der Öffentlichkeit
 - z.B. Besservereinbarungen bei der Leiharbeit, freiwillige Regelungen bei Werkverträgen (Meyer-Werft, Daimler, Ford z.B.)

Beispiel Werkverträge:

Verbreitung in der M + E-Industrie (I)



- **Werkverträge in arbeitsteiliger Wirtschaft eine Selbstverständlichkeit, aber jetzt ein Dumpingmodell?**
- regelmäßig kein **Überblick in Personalabteilungen:** Betriebsausgaben / Materialkosten
- **kein Überblick bei der Bundesregierung (BT-DS 17/6714):**
„Da allein die Auslagerung von bisher im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten weder verboten noch rechtsmissbräuchlich ist, sieht die Bundesregierung keinen Anhaltspunkt dafür, entsprechende Daten zu erheben“
- **ebenso der Ausschuss für Arbeit und Soziales (16.01.2013), aber**
 - Merkel warnt Unternehmen vor Missbrauch von Werkverträgen (HBI. 16.01.2013)
 - selbst Wolf (Südwestmetall, Stuttgarter Zeitung 01.12.12) und Hundt (BDA) warnen vor Missbrauch
 - Workshop BMAS am 11.03.2013
 - Gesetzentwürfe von SPD, Bundesrat und der Fraktion Die Linke, Eckpunkte von Bündnis 90 / Die Grünen
 - Koalitionsvertrag: Information, Arbeitsschutz, verdeckte Überlassung

Werkverträge:

Verbreitung in der M + E-Industrie (II)

Dritte Befragung von Betriebsräten der IGM (11/2013)

- Metall- und Elektroindustrie: 3,67 Mill. Beschäftigte (8/13)
ca. 230.000 in Leiharbeit
ca. 800.000 in Werkverträgen
- Automobilindustrie: 763.000 Stammbeschäftigte
100.000 in Leiharbeit
250.000 in Werkverträgen
- Schiffbau: 16.800 Stammbeschäftigte
2.700 in Leiharbeit
6.500 in Werkverträgen
- Stahlindustrie: 61.000 Stammbeschäftigte
19.000 in Werkverträgen
- Luftfahrtindustrie: 72.000 Stammbeschäftigte
10.000 in Leiharbeit
10.000 in Werkverträgen

Werkverträge:

Verbreitung in der M + E-Industrie (III)



Aktuelle Abfrage für den F + E Bereich

- Automobilhersteller A: 9.000 eigene Entwickler – Zukauf im gleichen Umfang
- Automobilhersteller B: 40 % : 60 % (ganz überwiegend Werkverträge)
- Automobilhersteller C: 60 % : 40 % (dabei überwiegend Leiharbeit [25 %])
- Autohersteller D: 55 % : 45 % (35 % Werkverträge, 10 % Leiharbeit)
- Ford: 58 % : 42 % (je zur Hälfte Leiharbeit und Werkverträge)
- Elektrokonzern E: 70 % : 30 % (dabei ganz überwiegend Werkverträge)
- Elektrokonzern F: Ca. 10 % Werkverträge, hoher Anteil Entwicklung in Indien
- Flugzeughersteller G: Ca. 55 % Eigenleistung, 25 % Leiharbeit, 20 % Werkverträge (Anteile schwankend)

IT-Beispiele

- Automobilhersteller A: 40 : 60
- Automobilhersteller B: 50 : 50
- Automobilhersteller D: 45 : 55

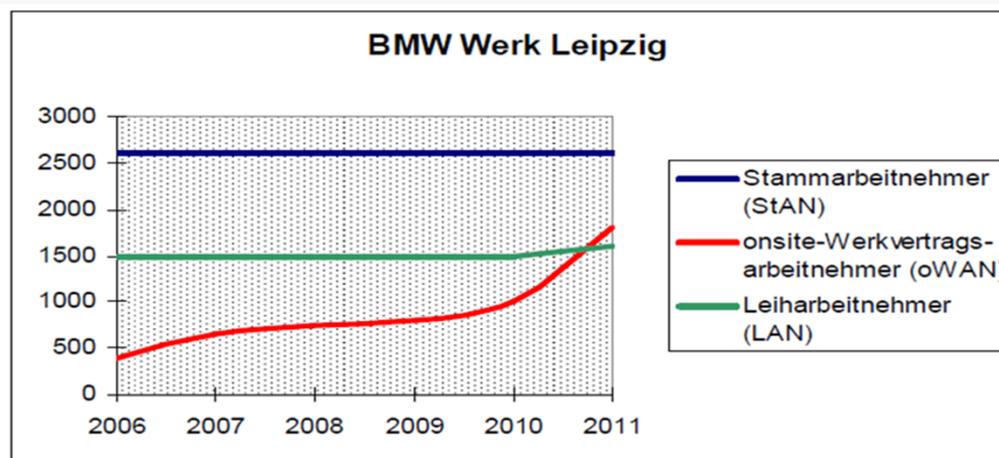
Fertigungsbeispiele

- z.B. Automobilhersteller A, Werk A: 67 % Stammebelegschaft, 30 % Werkverträge, 3 % Leiharbeit
- z.B. BMW Leipzig: Aktuell ca. 57 % Fremdfirmenarbeit; Planung 55 %

BMW-Werk Leipzig:

Personalstruktur:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 Prognose
Stammarbeitnehmer (StAN)	2600	2600	2600	2600	2600	2600	2850	3000	3400
onsite-Werkvertrags- arbeitnehmer (oWAN)	400	650	750	800	1000	1800	2000	2200	2400
Leiharbeitnehmer (LAN)	1500	1500	1500	1500	1500	1600	1700	1750	1800



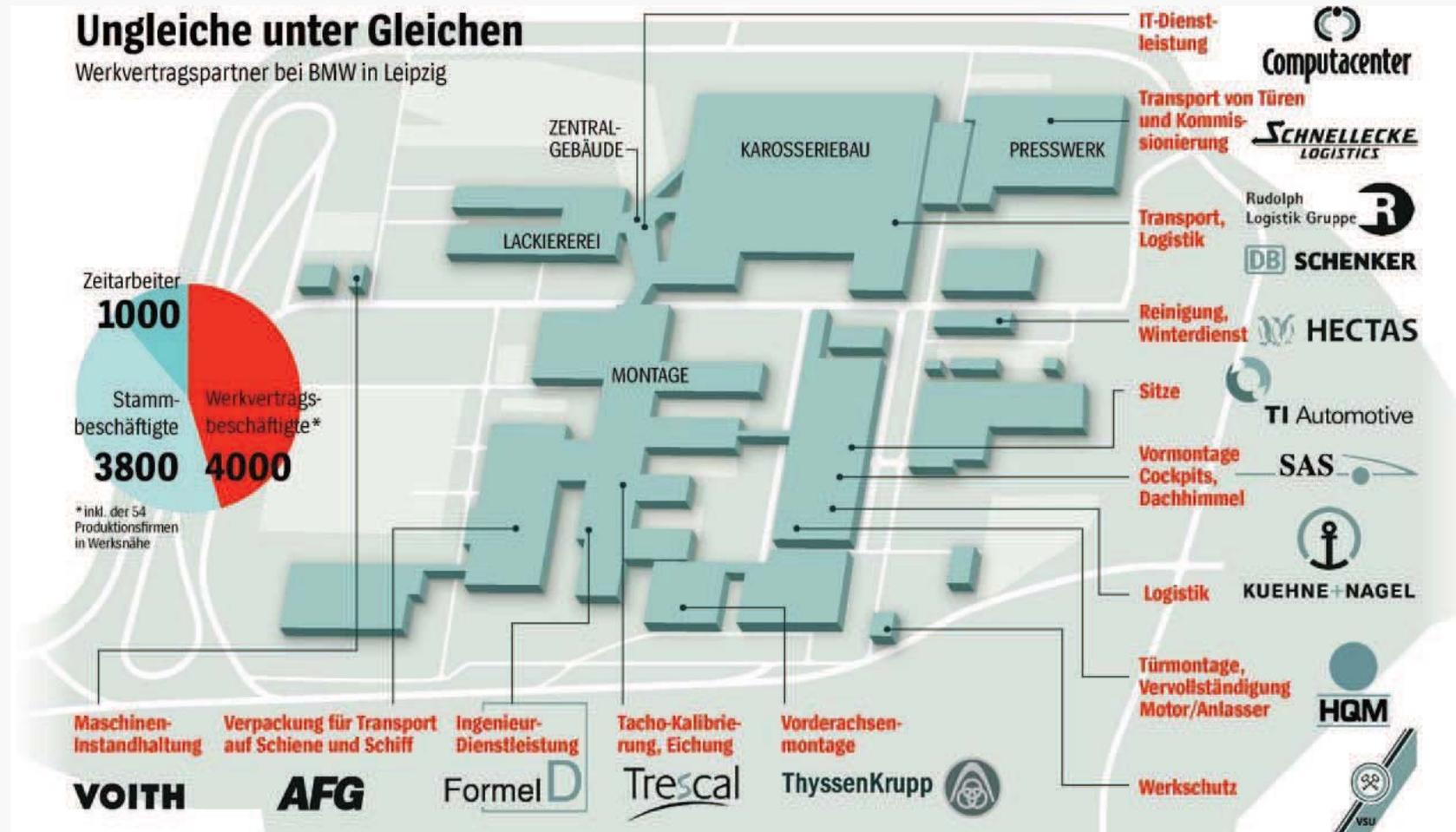
Logistik durch Werkvertrags- unternehmen bei BMW Leipzig



Blaue Linie als Grenze zwischen BMW und Werkvertragsunternehmen

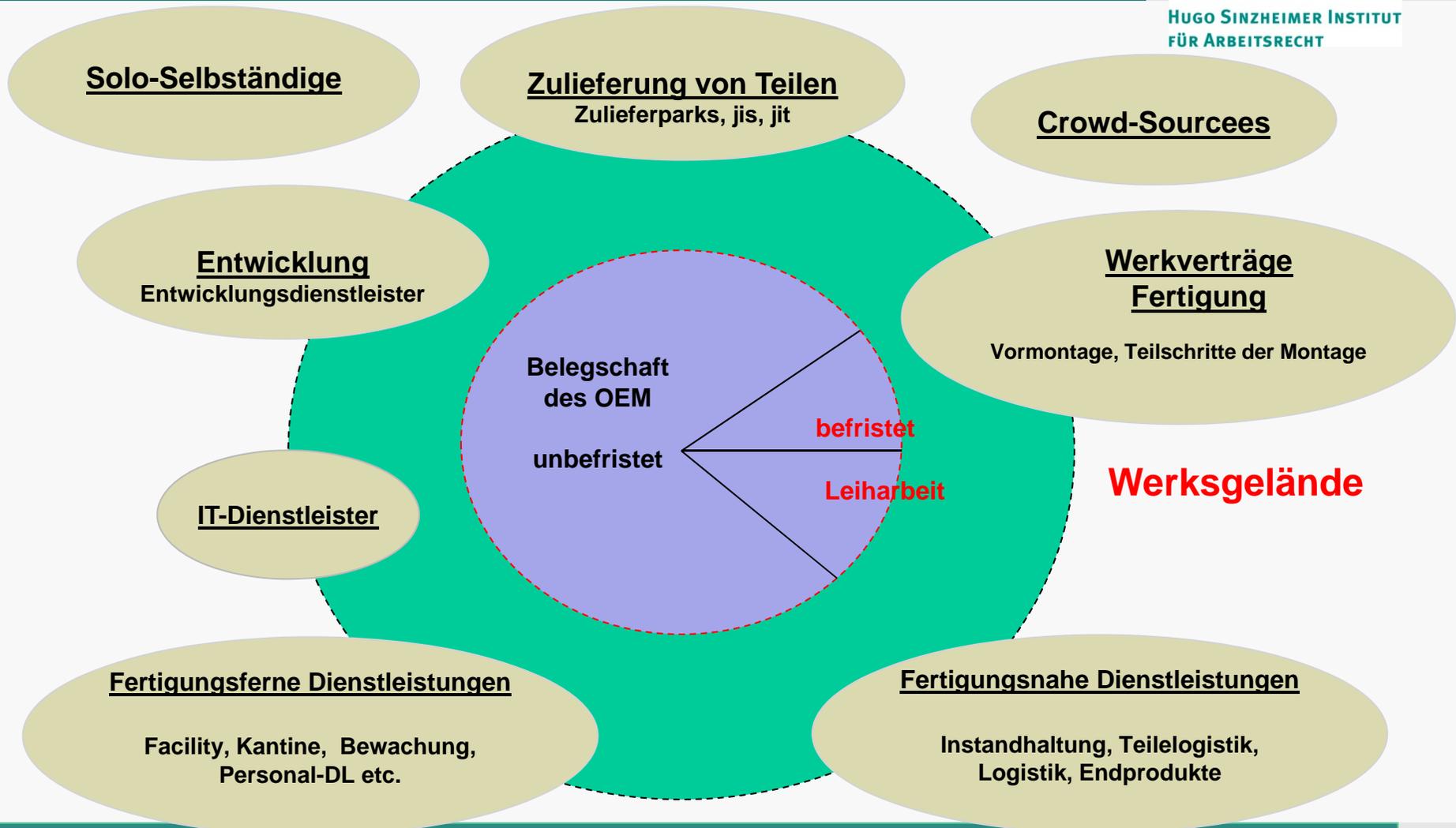
bsb GmbH / HBS

BMW-Werk Leipzig:



Beispiel:

Struktur der Wertschöpfungskette in der Automobilindustrie



Werkverträge:

Verbreitung in der M&E-Industrie (IV)



Beispiel Aufzugsindustrie

- Installation von Neuanlagen bei allen Herstellern zu 75 % des Arbeitsvolumens durch kleine Subunternehmen
- Wartung bleibt bei den Herstellern

Weitere Beispiele im IG Metall-Bereich:

- häufig vollständig ausgegliedert: Kantinen, Wach- und Tordienste, Reinigung
- teilweise ausgegliedert: IT-Bereiche (z.B. IBM, HP, T-Systems-Geschäftsmodell), Logistik („Werkzaun“- oder „Band-Modell“), F + E
- seltener ausgegliedert: Instandhaltung, Verwaltungsaufgaben

Ergebnis:

- ebenso wie Leiharbeit in allen Bereichen: Maschinenreinigung, Kantinen, Torkontrollen, aber auch F + E, IT, Logistik, Montage
- deutlich verstärkte Fremdvergabe seit einigen Jahren; Stammarbeitsplätze gehen raus, Aufbau von Arbeitsplätzen geht nur teilweise in Stammarbeitsplätze

Werk- und Dienstverträge: Zukunft?

Extremfall „Cloud-Working“ / „Crowd-Sourcing“:

- „Moderne Sklaven“ (Spiegel Nr. 5/12), „Die traurigen Tagelöhner“ (TAZ 10.04.2012)
- siehe IBM-Deutschland: Bis zu 8 000 Arbeitsplätze sollen wegfallen = Ausschreibung von Aufgaben im Internet („InnoCentive“; „clickworker.com“, „TOPCODER“, „Twago“)
- hochanspruchsvolle Entwicklungsarbeiten:
Std.-Verdienst: Ø 3 € bis 5 €
bei „TOPCODER“ Ø 7 € bis 10 €



The screenshot shows the TopCoder website homepage. At the top, it says "The world's largest competitive community for software development and digital creation. The TopCoder Community is 309,213 strong." Below this is a "Why TopCoder?" section with a world map and a "Learn More" button. There are also sections for "Latest News", "Our Customers", and "Learn, Work, Have Fun." with a "Join TopCoder" button.



The screenshot shows a presentation slide titled "Digitale Akkordarbeit" by Frank Puscher, dated C 10/2011. The subtitle is "Crowdsourcing: Minijobs im Internet". The text on the slide reads: "Crowdsourcing dümpelt in Deutschland auf bescheidenem Niveau vor sich hin, ganz im Unterschied etwa zu den USA. Doch soziale Netze und Smartphones könnten die Online-Vermittlung von Aufträgen auch bei uns beflügeln."



The screenshot shows the InnoCentive website homepage. It features a "Welcome To InnoCentive" message and a "Need solutions to real problems?" section with a "Learn More" button. There is also a "Want to solve important problems and make a positive impact?" section with a "Become A Solver" button. Below this is a "Open Challenges" section with a table of challenges:

Challenge	Prize
Reducing Fat Absorption in Battered Fried Foods	\$8,000 USD
Minimizing Surface Damage on a Chocolate Product	\$20,000 USD
The Economist InnoCentive Smart Systems Challenge	See details
InnoCentive - Global Community STEM Education Collaboration	\$500 USD

There are also sections for "NEWFLASH", "Resources", and "The Latest".

Unterschiedliche Typen von Werkverträgen

- **Werkvertrag mit Solo-Selbständigen DIW (2013):**
 - 56 % der Selbständigen (2011)
 - 2,6 Mill. (2011) – 1,8 Mill. (2000)
 - Ø Verdienst ca. 13 €/Std., ca. 1/3 unter 8,50 €
 - AN? Scheinselbständige? „Ich-AG“-Prekariat?
- **Werkvertrag mit UN:** Scheinwerkvertrag? LeihAN / AN
- **sporadischer Werkvertrag:** z.B. „Malerarbeiten“; Überbrückung von Engpässen, Spezialisteneinsatz: kein Handlungsbedarf
- **dauerhafter Werkvertrag**
 - „TOP-UN“ (z.B. Daimler an Bosch): Kernkompetenzen (F + E, IT)?
 - „Randkompetenz“ (Kantine)? Outsourcing an wen, welche Arbeitsbedingungen, Dumping?

Werkverträge:

Arbeitsbedingungen vor/nach Outsourcing (I) (Arbeitszeiten jeweils eingerechnet)



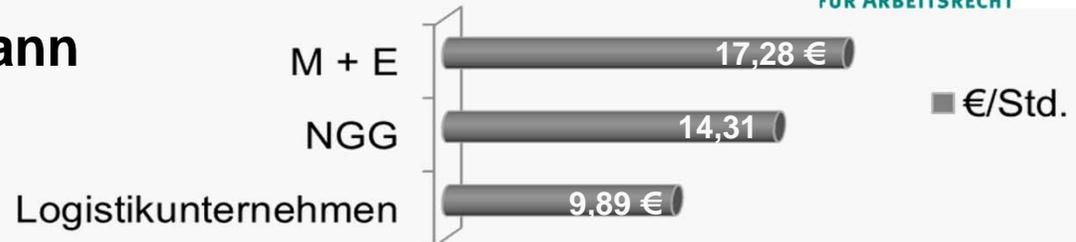
- **z.B. Bereich „Forschung und Entwicklung“**
 - Entwicklungsdienstleister **1/3 unter M + E-Tarifverträgen**; oft weder **Urlaubs-** noch **Weihnachtsgeld**, keine bezahlten **Überstunden**
 - häufiger **Arbeitsunfälle** als bei Stammbeschäftigten
 - oft **keine Tarifverträge** und wenn, dann mit deutlich schlechteren Regelungen
 - Betriebsräte?
 - Druck auf Stammbeslegschaft / Aufspaltung der Belegschaft (Stamm / Rand)
 - Abbau der Stammbeslegschaft

aber auch

- Spezialisten, TOP-UN, persönliche Wünsche, Aufbau von Belegschaft beim EDL

Werkverträge:
**Arbeitsbedingungen vor/nach
 Outsourcing (II)** (Arbeitszeiten jeweils eingerechnet)

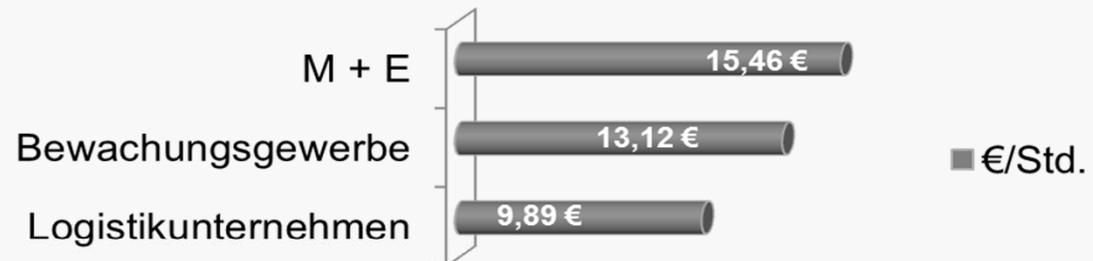
- Industriekauffrau / -mann**



- Maschinenreinigung**



- Werkschutzfachkraft**



- Koch / Köchin**



Werkverträge:

Arbeitsbedingungen vor/nach Outsourcing (III)



Zusammenfassung:

- Durch das Outsourcing verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen selbst bei Geltung von Tarifverträgen jedenfalls mittelfristig deutlich, ohne Tarifverträge i.d.R. drastisch.
- Häufig gibt es nach Outsourcing keine Tarifverträge, keine Betriebsräte, unbezahlte Mehrarbeit und selten Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Sind Verleiherlaubnisse vorhanden, kann mit Werkverträgen gefahrlos die Umgehung der Leih-TVe versucht werden. Die Rechtsprechung erleichtert dies de facto.

Wo besteht aus gewerkschaftlicher Sicht betrieblicher Handlungsbedarf?



- Umgehung des Arbeitsrechts / von Tarifverträgen durch Scheinselbständigkeit und Scheinwerkverträge
- Outsourcing in Werkverträge als Modell zum Dumping / zur deutlichen Verschlechterung von Arbeitsbedingungen
- Outsourcing von Kernkompetenzen

Informations- und Beratungsrechte beim Werkvertrag: **Anspruchsgrundlagen (I)**



- **§ 80 Abs. 2 BetrVG:** Unterrichtung zur Erfüllung der BR-Aufgaben
 - auch über beschäftigte Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen
 - z.B. Beurteilung, ob Werkvertrag oder Leiharbeit, weil andere BR-Rechte (z.B. § 99): Grundlegend BAG, NZA 89, 932
- **§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG:** Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen (z.B. Beschäftigung von Fremdfirmen, Outsourcing)
- **§ 92 Abs. 1 BetrVG:** Personalplanung (wie und mit wem werden künftig Arbeitsanforderungen erfüllt?)

Informations- und Beratungsrechte beim Werkvertrag: **Anspruchsgrundlagen (II)**



- **§ 92 a Abs. 1 BetrVG:** Beratung von BR-Vorschlägen zur Sicherung von Beschäftigung, Alternativen zur Ausgliederung oder Vergabe an andere Unternehmen
- **§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG:** Wirtschaftsausschuss (Fremdvergabe / Outsourcing und Auswirkungen auf AN)
- **§ 111 BetrVG Nr. 1 und 4:** Fremdvergabe/ Outsourcing als Betriebsänderung (z.B. DKKW, BetrVG, § 111 Rn. 61, 111)

Informations- und Beratungsrechte beim Werkvertrag: Inhalt **BAG-Rechtsprechung**

z.B. BAG NZA 89, 932; NZA 99, 722; 6.5.03, AP Nr. 61 zu § 80 BetrVG



Information rechtzeitig:

- So früh wie möglich; Alternativvorschläge des BR müssen noch berücksichtigt werden können (vgl. auch EU-Recht, Richtlinie 2002/14)

Umfassend:

- alle Informationen (Tatsachen, Einschätzungen, Bewertungen), die BR für seine Arbeit braucht)

Bei Werkverträgen:

- Begründung für Fremdfirmeneinsatz / Personalkonzept (§ 92)
- Auswirkungen auf Stammbesellschaft
- Auswirkungen auf Kernkompetenzen
- Inhalt des Werkvertrages: Werkvertrag, Firma, Laufzeit, Einsatzdauer
- Zahl der Beschäftigten (z.B. Werkschutz/ Torlisten): BAG zu § 92
- ggf. Überprüfung mit BV zu Outsourcing („Last Call“ usf.)
- fortlaufende Überprüfung, ob Durchführung dem Vertrag entspricht;
- Vergabeprozess (ggf. soziale Kriterien im Hinblick auf Werkunternehmer)

Unterlagen unaufgefordert zur Verfügung zu stellen, die für den BR erforderlich sind, um Aufgabe zu erfüllen

Beratung / Vorschlagsrechte: Beeinflussung der Entscheidung muss möglich sein

Mitbestimmungsrechte des Einsatz-BR beim Werkvertrag (I)

- **§ 87 BetrVG:** BAG restriktiv (NZA 04, 556), aber Öffnung denkbar z. B. bei Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG (Karthaus/Klebe, NZA 12, 417 ff.), weil:
 - Koordinierungsbedarf
 - Nur so wirksame Interessenwahrnehmung für Stammebelegschaftauch über beschäftigte Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen
 - Einheitliche Regelung erforderlich (z.B. Arbeitsschutz)
 - Schutzlücke für WerkvertragsAN
- **§ 99 BetrVG:** Unbefriedigende Rechtsprechung des BAG
- **§§ 111, 112 BetrVG:** Fremdvergabe als Betriebseinschränkung (Nr. 1) oder grundlegende Änderung von Betriebsorganisation / -anlagen / -zweck (Nr. 4)
- **Freiwillige Vereinbarung möglich:**
 - Informations- und Beratungsrechte
 - „Make or buy“ – BV
 - Vergabegrundsätze
 - (Firmen mit TV, BR, wie viele Fremdfirmen-AN, für welche Arbeiten?)

Rechtspolitische Forderungen (I)

- vorhandene Möglichkeiten sind unzureichend, obwohl teilweise (freiwillige) BV („Make or buy“, „Fair Owner“)
- Gesetzentwürfe
 - SPD-BT-Fraktion
 - Die Linke
 - Bundesrat
 - Eckpunkte Bündnis 90/Die Grünen
 - Koalitionsverhandlungen: Info und Beratung konkretisieren, verdeckte AÜ sanktionieren, Arbeitsschutz sicherstellen
- **klarere Abgrenzungskriterien** Leiharbeit / Werkvertrag, weil Abgrenzung in der betrieblichen Praxis sehr schwierig, wenn nicht unmöglich (vgl. BAG, NZA RR 12,455) – ggf. mit Vermutungsregelung bzw. Beweislastumkehr oder Erweiterung des AN-Begriffs

Rechtspolitische Forderungen (II)

- **bessere Betriebsratsrechte**, weil Schlüsselrolle des Betriebsrats vergleichbar Arbeitsschutz / Eingruppierung o.ä. (bessere Rechtmäßigkeits- / Richtigkeitsgewähr)
 - Präzisierung der Info- und Beratungsrechte nach §§ 80, 90, 92, 92a BetrVG
 - Klarstellung: Anwendung des § 87 BetrVG für Einsatz-BR, jedenfalls bei Nr. 1, 6, 7
 - Mitbestimmungsrecht bei Fremdvergabe („§ 92a BetrVG“ oder Anspruch auf Verfahrensordnung
 - § 99 BetrVG bei jeder Beschäftigung im Betrieb, Änderung des § 100 BetrVG („außergewöhnliche“ / „Notfälle“), weil tatsächliche Durchführung entscheidet und BR immer zu spät kommt
 - Klarstellung § 95 BetrVG: Quoten / Regeln für Zusammensetzung der Belegschaft/ Anteil der Fremdbeschäftigten
- **wirksamere Kontrollen**
- **härtere Sanktionen**

Beispiel: Neue Rahmenbedingungen durch Globalisierung (I)

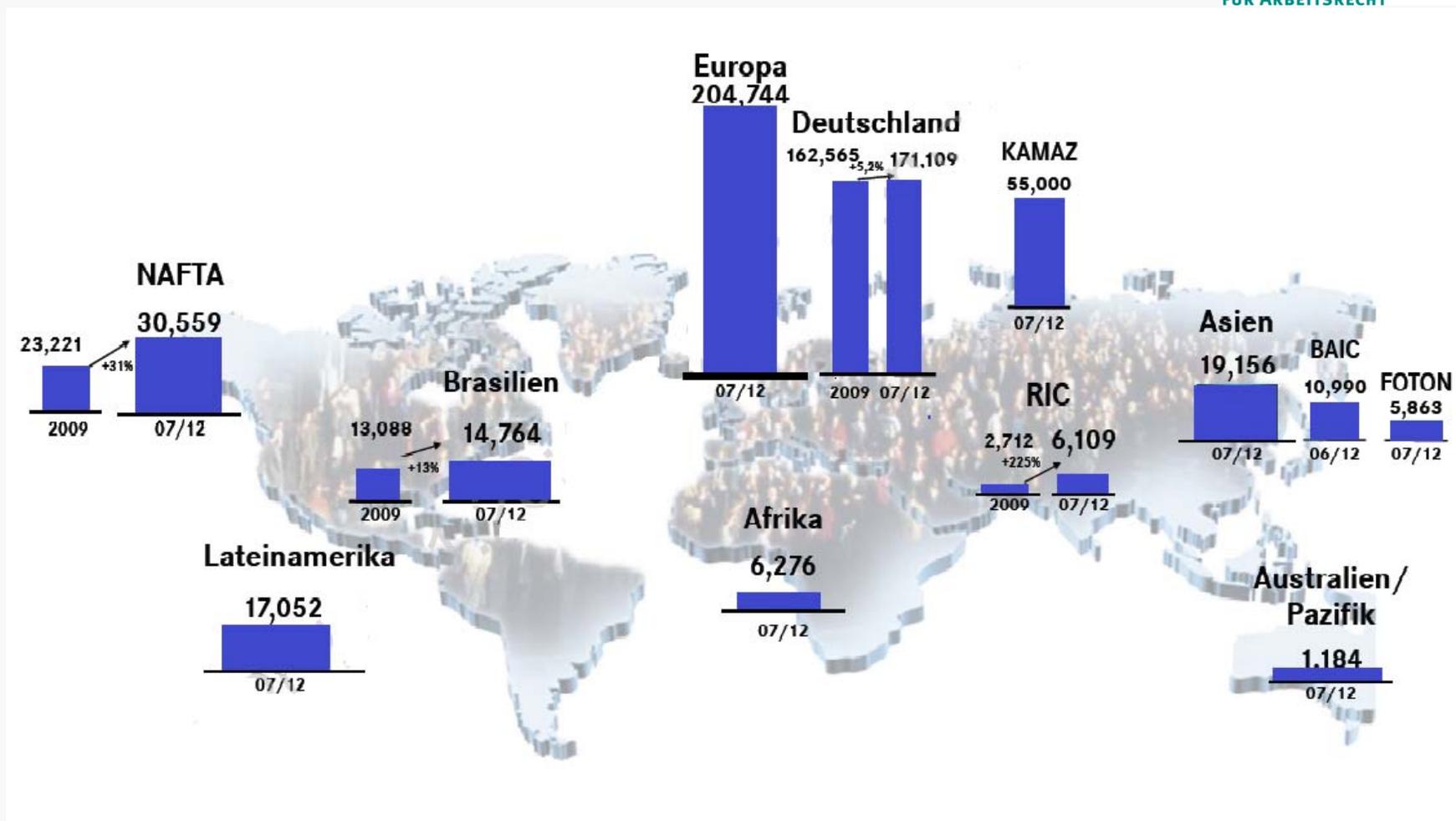


- **globale Unternehmen**
 - weltweite, verteilte Funktionen (Fertigung, Entwicklung, Einkauf usf.)
 - hohe Flexibilität, Transparenz („Template-Projekte“, Benchmarking) und Geschwindigkeit bei Entscheidungen (zentrale Vorgaben / dezentrale Umsetzung)
 - weltweite Informationssysteme, detaillierte Steuerungsmöglichkeiten
- **Großkonzerne (seit Ende der 70er-Jahre), Mittelstand (90er-Jahre)**
- **teilweise gegenläufige / verlangsamte Entwicklung: „Renationalisierung“ von UN**

Neue Rahmenbedingungen durch Globalisierung (II)

- **trotzdem im Ergebnis Internationalisierung der UN:**
Insbesondere Großkonzerne beherrschen Entwicklung und ziehen Zulieferer oft mit
- **weltweit wachsender Einfluss:**
z.B. außerhalb der Landwirtschaft fast jeder vierte Beschäftigte bei einem der ca. 104.000 multinationalen Unternehmen und ihren ca. 900.000 Tochtergesellschaften
- **Ergebnis:**
 - **hohes Druckpotential für Unternehmen: Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung, nationale Regierungen**
 - **nationale Antworten (Gewerkschaften / Betriebsräte und Regierungen) sind weiter unverzichtbar, aber allein nicht ausreichend**

Daimler – Wachstum: 278.971 Mitarbeiter weltweit Hauptwachstum in aufstrebenden Märkten



- **EBR-Rechte weiter ausbauen** (z.B. wirksame Sanktionierung von Rechtsverletzungen; Erweiterung der Beratungsgegenstände [§ 106 BetrVG]; EBR als Verhandlungspartner [„77 Abs. 3 BetrVG“]; Recht, AN des Konzerns von außerhalb der EU, falls erforderlich, als Gast / Experte auf Kosten des AG einzuladen [vgl. Renault])
- **Internationale Gremien (auch WeltBR) und ihre Rechte per TV: Sichere Rechtsgrundlagen schaffen**
 - Selbsthilfe 1: Weltbetriebsräte (z.B. bei Metall / Elektro: SKF, VW, Daimler Renault, RollsRoyce-Triebwerke)
 - Selbsthilfe 2: Action Groups (ca. 25 Konzerne bei Metall/Elektro: Kontinuität, „Rote Telefone“, „Waldspaziergänge“ und Netzwerke bilden)
 - Selbsthilfe 3: nationale Stärken / Rechte international kombinieren
 - Selbsthilfe 4: Vertragliche Regelungen anstreben, wie internationale Rahmenabkommen oder Charta der AN-Rechte (VW)
 - Selbsthilfe 5: überall Anerkennung von Betriebsräten / Gewerkschaften
 - Selbsthilfe 6: Internationale Branchenarbeit

Novellierungsbedarf (I)

- **Handlungsgrundlagen des Betriebsrates**
 - vereinfachtes Wahlverfahren ausdehnen bis 100 Arbeitnehmer
 - Einschaltung von Sachverständigen in § 80 Abs. 3 wie in § 111 ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers
 - Vergütung Betriebsräte: Berücksichtigung erworbener Qualifikation
 - Quorum Einberufung von Betriebsversammlungen auf 15 % der Arbeitnehmer senken
 - KBR auch ohne Inlandsspitze
 - Beteiligung ausländischer Arbeitnehmer im Wirtschaftsausschuss
 - Wahlrecht ausländischer Arbeitnehmer des Konzerns zum Aufsichtsrat: Passives Wahlrecht im Gesetz, Möglichkeit des aktiven Wahlrechts in Tarifverträgen
 - effektiver Rechtsschutz: Einstweilige Verfügung, vorläufige Vollstreckbarkeit von Beschlüssen, Unterlassungsanspruch gesetzlich regeln?

Novellierungsbedarf (II)

- **Mitbestimmungsrechte**
 - Werkverträge / Outsourcing / Insourcing / Fremdvergabe (siehe oben)
 - Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung (Fitting 1986)
 - Mitbestimmungsrecht nach § 91 wie bei § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gestalten (Fitting 1986)
 - Beschäftigungssicherung: § 92 a als Mitbestimmungsrecht; § 111: Interessenausgleich erzwingbar, jedenfalls aber, falls abgeschlossen, durchsetzbar
 - Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsorganisation, Besetzungsregeln, Leistungsverdichtung (siehe oben § 92 BetrVG)
 - Ausbau EBR-Rechte, Weltbetriebsrat per Tarifvertrag (siehe oben)
 - Mitbestimmung bei jeder Kontrolle
 - Mitbestimmung beim Datenschutz
 - Initiativrecht für Gleichstellungsinitiativen (§§ 80 Abs. 1 Nr. 2 a, b, 95 BetrVG)

Novellierungsbedarf (III)

- **Gewerkschaftsrechte**
 - Emailwerbung, nicht lediglich schwarze Bretter
 - Zutrittsrechte, wenn keine zwingenden Sicherheitsvorschriften dem entgegenstehen.
 - Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen, wenn im Betriebsrat vertreten (entsprechend § 46 BetrVG für Betriebsversammlungen), ohne Votum von 25 % der Betriebsratsmitglieder?



| Pforzheim

Die IG Metall Pforzheim stellt sich vor!



1. Bevollmächtigter (Geschäftsführer)

Aufgabenschwerpunkte:

Betreuung der Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben der Metall- und Edelmetallindustrie, Vertrauensleute- und Seniorenarbeit, Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit, Tarifkommissionen, DGB-Kreisvorstand, Metall- und Elektro- sowie Edelmetallindustrie, Ortsvorstand, Delegiertenversammlung



1. Bevollmächtigter (Geschäftsführer)

Zuständige Betriebe:

Raster, Wisi Communications, Timex, Roll, Stratec, Thales, Wieland Edelmetall, Wisi Automotive, OBE, Pentair Schroff, Mahle Behr, Hoffmann Räumtechnik, Felss, Karl Klink, Wieland Dental, Weber Automotive

Martin Kolb



| Pforzheim

Ehrenamtlicher 2. Bevollmächtigter

Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Firma Wisi Communications





Gewerkschaftssekretär

Aufgabenschwerpunkte:

Betreuung der Betriebsräte in den Betrieben der Metall- und Edelmetallindustrie, Presse und Öffentlichkeitsarbeit, Umsetzung ERA-TV, Gewerkschaftliche Bildungsarbeit



Gewerkschaftssekretär

Zuständige Betriebe:

Witzenmann, F. Binder, C. Hafner, Fakir Hausgeräte, Andreas Daub, Bühler Stahl- und Metallservice, RSN Sihn, G.RAU, Haulick & Roos, Heckler, ktc, Erich Lacher, Bystronic Lenhardt, Mapal WWS, Microtherm, Victor Rehm, Karl Scheufele, Gotthilf Walter, Witzenmann-Speck, Zentro Elektrik, Dentaurum,

Gewerkschaftssekretärin

Aufgabenschwerpunkte:

Betreuung von Betriebsräten in den Betrieben der Metall- und Edelmetallindustrie sowie des Kfz-Handwerks, Betreuung Schwerbehindertenvertretungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, gewerkschaftliche Frauenarbeit



Liane Papaioannou



| Pforzheim

Gewerkschaftssekretärin

Zuständige Betriebe:

S&G Automobil AG, Pretema, AHG, MAN, Ritter Energie- und Umwelttechnik, Stöber, Rösch Autohaus, Saazor, Gebr. Saacke, Schroeder & Bauer, Grohmann, Ungerer, Schwabengarage, CWS-boco, Inovon, Heimerle + Meule, F. Münch, Händle, Les Atelier Bijoux, Harman Becker, Allgemeine Gold- und Silberscheideanstalt, proHeq





Gewerkschaftssekretär

Aufgabenschwerpunkt:

Betreuung von Jugend- und Auszubildendenvertreter in den Betrieben der Metall- und Edelmetallindustrie sowie des Kfz-Handwerks, berufliche Aus- und Weiterbildung



Gewerkschaftssekretär

Betreute Betriebe/JAVen:

Allgemeine Gold- u. Silberscheideanstalt,
Harman Becker, Andreas Daub, Händle,
Karl Klink, Thales, Witzenmann, G. RAU,
Gebr. Saacke, Ungerer, Doduco, AHG,
Erich Lacher, Mahle Behr, Elumatec, OBE,
Inovan, Johnsons, WISI Communications,
Bellmer, Heimerle + Meule, Mapal WWS,
Rösch Autohaus, Heckler, Abele, Stöber,
Härter, Wieland Edelmetalle, Pretema,
Pentair Schroff, RSN Sihm, Schroeder &
Bauer, S & G Automobil AG, Breuning,
Bystronic Lenhardt, C. Hafner

Rolf Nutzenberger



| Pforzheim

Gewerkschaftssekretär

Aufgabenschwerpunkte:

Betreuung von Betriebsräten in den Betrieben in der Metall- und Edelmetallindustrie, Neugründung von Betriebsräten, Rechtsberatung, Transfergesellschaften



Rolf Nutzenberger



| Pforzheim

Gewerkschaftssekretär

Zuständige Betriebe:

Gutmann, Zapp, Tornos, ROB, Abele,
Ott & Heugel, Johnsons Controls,
Härter, Elumatec, Elomahg, Breuning,
Bellmer, Doduco





Gewerkschaftssekretärin

Aufgabenschwerpunkt:

Arbeits- und sozialrechtliche Beratung

Verwaltungsangestellte

Aufgabenschwerpunkte:

Kasse und Beiträge,
Mitgliederverwaltung und
Betreuung, Leistungen,
Bestellwesen/Einkauf





Verwaltungsangestellte

Aufgabenschwerpunkte:

Mitgliederverwaltung und Betreuung,
Sekretariat, Jubilare, SBV-Wahlen,
BR-Wahlen, Seminarverwaltung,
Neuaufnahmen, Rückholmanagement,
Rechtsschutzverwaltung

Miriam Scarpa



| Pforzheim

Verwaltungsangestellte

Aufgabenschwerpunkte:

Mitgliederverwaltung und
Betreuung, Sekretariat,
Statistik, BR-Wahlen,
JAV-Wahlen,
Seminarverwaltung Jugend,
Terminverwaltung, Zuarbeit
Jugend, Organisation
Arbeitskreise, Ausschüsse und
Veranstaltungen

