



CHECKLISTE BETRIEBS- RECHERCHE

Werkzeug

GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE

Informationen beschaffen

Wenn wir unsere Informationsrechte als betriebliche Interessenvertretung nutzen, können wir Gegenkonzepte erarbeiten. Dabei hilft diese Checkliste. Wie aber komme ich an die nötigen Informationen? Als Betriebsrat habe ich einen direkten Auskunftsanspruch:

► § 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.

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

► § 80 Ziffer 1 und 2 BetrVG räumen dem Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht ein. Der Arbeitgeber muss ihn über die Beschäftigung von Personen unterrichten, 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.

► Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 sprechen zusätzliche Argumente für ein Rege-

lungsrecht des Betriebsrates des Einsatzbetriebes auch im Hinblick auf Dritte. Da wären zum einen die faktischen Zwänge, die einen unterschiedlichen Arbeitsschutz bei nebeneinander arbeitenden Beschäftigten zweier Arbeitgeber nicht zulassen. Zum anderen erkennt auch das Gesetz den Bedarf einer einheitlichen Regelung an, wenn in § 8 Abs. 1 ArbSchG die Pflicht dieser Arbeitgeber zur Zusammenarbeit festgelegt wurde oder in § 12 Abs. 2 für einen Fremdfirmeneinsatz, hier Arbeitnehmerüberlassung, die Pflicht zur Unterweisung den Entleiher trifft.

► 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 wie viel Geld der Betrieb für die Fremdleistung bekommt. Hier müssen wir als Arbeitnehmervertreter konkrete Fragen stellen.

Details über Arbeitsbedingungen der Fremdkräfte bekommt man 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, z. B. mit einer Sprechstunde für die Werkvertragsbeschäftigten außerhalb der Arbeitszeit.

Checkliste

Betriebsrecherche

1. Liegen die Werkverträge dem Betriebsrat vor?
 ja nein
2. Wenn nein, wer besorgt sie? _____ Bis wann? _____
 ja nein
3. Ist das jeweilige Gewerk* klar umrissen?
 ja nein
4. Welche Gewerke liegen vor?

5. Gibt es in dem jeweiligen Gewerk einen Mindestlohntarifvertrag über das Entsendegesetz oder Allgemeinverbindlichkeit?
 ja nein
6. Wenn ja, welche?

7. Haben die Arbeitnehmer/-innen eine Sicherheitsunterweisung bekommen?
 ja nein
8. Wer ist im Betrieb dafür zuständig?

9. Wurde die Stelle vorher ausgeschrieben nach § 93 BetrVG?
 ja nein
10. Gibt es eine Zusammenarbeit zwischen Stamm- und Werksarbeitnehmern/-innen?
 ja nein
11. Wenn ja, in welchen Bereichen?

12. Gibt es Abhängigkeiten zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern/innen, z.B. dass der/die Werkvertragsarbeiter/-in die Vorprodukte fertigen soll?
 ja nein
13. Wenn ja, in welchen Bereichen?

14. Handelt es sich dabei um Leistungsentgelt?
 ja nein



Herausgeber

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

E-Mail: industrienahe-dienstleistungen@igmetall.de

www.gute-arbeit-fuer-alle.de/InDI

www.igmetall.de