

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



DER BETRIEBS- CHECK

Junge Generation

Inhalt

Impressum	4
Vorwort	5
Arbeiten mit dem Betriebs-Check	6
Arbeits- und Leistungsbedingungen	8
Ausbildungsplätze	9
Befristete Arbeitsverträge	10
Beschäftigungssicherung	11
Betriebliche Altersvorsorge	12
Familie und Beruf	13
Leiharbeit	14
Praktika	15
Qualität der Ausbildung	16
Übernahme	17
Weiterbildung und Qualifizierung	18
Werkverträge	19
Auswertung	20
Bearbeitung der Themen	22

Herausgegeben von

IG Metall Vorstand,
FB Mitglieder und Kampagnen

Titelfoto

Andreas Pleines

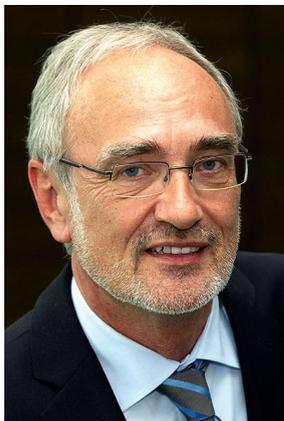
Redaktion

Nadine Ofenloch, Norbert Reiser

Konzeption und Gestaltung

wegewerk GmbH

Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem „Betriebs-Check“ stellen wir euch ein Werkzeug vor, mit dem ihr das zentrale Thema der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“ erfolgreich bearbeiten könnt: die junge Generation. Systematisch und maßgeschneidert für die betriebliche Arbeit.

Junge Generation im Fokus

Was bewegt die jungen Beschäftigten? Wo haben wir gute Regelungen? Und: Wo besteht Handlungsbedarf? Der „Betriebs-Check“ hilft, darauf eine Antwort zu finden. Er gibt Anregungen und Impulse. Ein Instrument für die Arbeit in den Betrieben, das euch mit Vorschlägen und Informationen unterstützen kann. Mit einer Auswahl an Themen, die junge Beschäftigte betreffen. Und Möglichkeiten, die Situation der jungen Menschen im Betrieb sichtbar zu verbessern. Der Betriebs-Check bietet Chancen, zusammen mit der gesamten Belegschaft – Jung und Alt – Lösungen zu suchen und Vereinbarungen durchzusetzen.

Junge Generation: Thema für alle

Wir Metallerinnen und Metaller machen uns stark für die junge Generation. Faire Arbeit, Sicherheit und Perspektiven – auf diese elementaren Anforderungen für ein gutes Leben hat die junge Generation Anspruch. Wir als Interessenvertreter können diesen Anspruch gemeinsam mit den jungen Beschäftigten verwirklichen.



Detlef Wetzel

Arbeiten mit dem Betriebs-Check

Wir wollen die Situation der jungen Generation verbessern. Und deshalb in möglichst vielen Betrieben die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen auf den Prüfstand stellen. Gibt es genügend Ausbildungsplätze im Betrieb? Stimmt die Qualität der Ausbildung? Sind die Arbeitszeiten so geregelt, dass Platz bleibt für Familie und Freunde?

Bei der Beantwortung dieser Fragen hilft der „Betriebs-Check“. Ein einfaches und sinnvolles Werkzeug. IG Metall-Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertretungen können sich damit einen Überblick über die betrieblichen Vereinbarungen und Arbeitsbedingungen verschaffen. Das Ergebnis ist eine Bestandsaufnahme der betrieblichen Situation.

Darüber hinaus können Themen identifiziert werden, die im Betrieb die Interessen der jungen Beschäftigten betreffen und durch die betrieblichen Interessenvertreter zum Thema gemacht werden.

Das Ziel: Der „Betriebs-Check“ schafft einen Impuls, gemeinsam mit den Beschäftigten Anforderungen zu formulieren und bessere Regelungen zu vereinbaren.

Hintergründe und Positionen im Extranet

Unterstützung bei der Bearbeitung der mit Hilfe des Betriebs-Checks gefundenen Themen gibt es im Extranet der IG Metall unter der Rubrik „Betriebs-Check“. Hier finden sich Handlungshilfen und Hintergrundmaterial zu den vorgeschlagenen Themen.

Das Extranet ist das Online-Netz für die Aktiven der IG Metall. Für das Login ist eine einmalige Anmeldung mit dem Mitgliedsausweis notwendig. Danach kann man jederzeit mit E-Mail-Adresse und Passwort auf die Angebote zugreifen.

Mitglieder im Blick

Der „Betriebs-Check“ kann viele Möglichkeiten und Anlässe schaffen, junge Menschen im Betrieb anzusprechen. Wenn die IG Metall Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertretungen zeigen, dass in den Betrieben gute Regelungen durchgesetzt werden können, gewinnen wir Mitglieder. Der „Betriebs-Check“ schafft die Impulse.

Der „Betriebs-Check“ wird noch erfolgreicher, wenn er mit anderen Werkzeugen – zum Beispiel dem „gewerkschaftlichen Betriebsplan“ – kombiniert wird. Entsprechende Instrumente stehen im Extranet (siehe oben) zur Verfügung.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Arbeit mit dem Betriebs-Check!

01 / Einladung der betrieblichen Interessenvertreter:

Der Betriebs-Check gibt Impulse zu Diskussionen. Vertrauensleute und die Jugend- und Auszubildendenvertretung sollten einbezogen werden.



02 / Fragen beantworten:

In diesem Schritt wird entsprechend der Themen überprüft, welche Regelungen im Betrieb vorhanden sind.



03 / Fragen auswerten:

Die Beschreibung zur Auswertung befindet sich auf der Seite 20.



04 / Themen auswählen im Gremium:

Aus dem Ergebnis der Auswertung ergeben sich die möglichen Handlungsfelder im Betrieb. Welches Thema wird angegangen? Jetzt fällt die Entscheidung.



05 / Einbeziehen der Belegschaft und Mitgliederentwicklung:

Wie wichtig ist das ausgewählte Thema für die Beschäftigten? Das im Schritt 04 ausgewählte Thema wird auf Betriebs-, Abteilungs- und Jugendversammlungen der Belegschaft vorgestellt und überprüft.



06 / Ziel setzen:

Das Ziel – die gewollte Vereinbarung – bestimmen und Etappenziele, z.B. Termine zu Gesprächen mit der Geschäftsführung, festlegen. Und dabei immer die Belegschaft auf dem Laufenden halten (siehe Schritt 05). Über jeden Erfolg kann man informieren.



07 / Verhandeln:

Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.



08 / Ziel erreichen:

Aus der Arbeit mit dem Betriebs-Check ergeben sich betriebliche Regelungen und Vereinbarungen, die die Arbeitssituation der jungen Generation verbessern. Auf dem Weg dorthin werden die Kolleginnen und Kollegen einbezogen und als Mitglieder gewonnen.

01 / Arbeits- und Leistungsbedingungen

Leistung hat in den Betrieben oft ihr gesundes Maß verloren. Neue Produktionssysteme, die Verschlankung von Arbeitsprozessen, flexible Arbeitszeitmodelle: Für viele Kolleginnen und Kollegen bedeutet das Leistungsdruck, Stress und zunehmende Belastung. Die wachsenden und komplexeren Anforderungen schaffen mehr Druck. Besonders, wenn am Personal gespart wird und immer weniger Zeit zur Verfügung steht. Hinzu kommt eine systematische Überforderung durch kaum oder gar nicht erreichbare Ziele. Oft kein Versehen, sondern Programm.

Die Folgen für die Kolleginnen und Kollegen liegen auf der Hand. Diese Art von Arbeit geht auf Kosten der Beschäftigten. Diese Art von Arbeit schafft Druck, der krank macht, vernünftige Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie ist unter diesen Bedingungen nicht möglich.

→ Sind Arbeits- und Leistungsbedingungen ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Familie und Beruf (Seite 13)

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

1. Ist Schichtarbeit sinnvoll geregelt?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Kann die verlangte Leistung auf Dauer ohne gesundheitliche Beeinträchtigung erbracht werden?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Werden im Betrieb alle Arbeitszeiten erfasst und Überstunden mit Freizeit oder Geld vergütet?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Gibt es im Betrieb gute Arbeitszeitkontenregelungen, die in der Praxis Bestand haben?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Gibt es Arbeitszeitkonten, die auch den Beschäftigten nutzen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

02 / Ausbildungsplätze

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch vor dem Ausbildungsmarkt nicht haltgemacht. Mit 566 004 neuen Ausbildungsverträgen wurden 2009 bundesweit 50 338 weniger abgeschlossen als im Jahr zuvor (-8,2 %). Zum Stichtag 30. September 2009 registrierten Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften und die zugelassenen kommunalen Träger bundesweit noch rund 93 000 Bewerber/-innen, die auch noch zu diesem Zeitpunkt ihren Wunsch nach Vermittlung einer Ausbildungsstelle weiter aufrechterhielten. Dies kann als Untergrenze der 2009 noch unversorgten Jugendlichen angesehen werden.

Gerade im Bereich der Metall- und Elektroindustrie wurden die Ausbildungsplätze zusammengestrichen. Nach den ersten Schätzungen aus dem Bereich der Metall- und Elektroindustrie wird das Jahr 2010 erneut einen mindestens 10%igen Rückgang an Ausbildungsplätzen bringen. Betriebsräte können hier handeln. Nicht nur mit dem Hinweis auf den rasch wachsenden Nachwuchsmangel in den kommenden Jahren.

→ Ausbildungsplätze sind ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Übernahme (Seite 17)

Qualität der Ausbildung (Seite 16)

Leiharbeit (Seite 14)

Werkverträge (Seite 19)

1. Wird im Betrieb ausgebildet?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
2. Werden mehr Jugendliche ausgebildet, als später im Betrieb gebraucht werden?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
3. Ist die Zahl der Ausbildungsplätze in den letzten Jahren gestiegen?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
4. Gibt es bei der Auswahl von Azubis Quoten für Bewerber mit Hauptschul- und Realschulabschluss oder Abitur?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
5. Wird der Bedarf an Personal langfristig geplant?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

03 / Befristete Arbeitsverträge

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist in Deutschland so hoch wie nie zuvor. 2,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen – laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2008 – mit einer unsicheren beruflichen Perspektive leben. Fast zehn Prozent aller abhängig Beschäftigten. Mit steigender Tendenz.

Besonders betroffen sind jüngere Kolleginnen und Kollegen: Bei Neueinstellungen ist inzwischen jeder zweite Job ein befristetes Arbeitsverhältnis. Befristungen sind nicht mehr Ausnahme, sondern die Regel. Eine von immer mehr Unternehmen genutzte Personalstrategie, die alle Möglichkeiten nutzt, den gesetzlichen Kündigungsschutz auszuhöhlen. Auf Kosten der Lebens- und Berufplanung vor allem junger Menschen.

→ Befristete Arbeitsverträge sind ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Leiharbeit (Seite 14)

Werkverträge (Seite 19)

1. Erfolgen Neueinstellungen grundsätzlich unbefristet?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Ist die Anzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Betrieb begrenzt?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Werden befristet Beschäftigte nach Auslaufen ihres Vertrages in der Regel unbefristet eingestellt?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Identifizieren sich befristet Beschäftigte in gleicher Weise wie unbefristet Beschäftigte mit dem Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Sind Befristungen im Betrieb nachvollziehbar begründet (z.B. Mutterschutz, Krankheit oder Elternzeit)?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

04 / Beschäftigungssicherung

Die Sicherung von Arbeitsplätzen ist grundlegend für die Arbeit der IG Metall. Nicht nur in Situationen, in denen kurzfristig das Überleben des Betriebs gesichert wird oder Entlassungen verhindert werden.

Beschäftigungssicherung bedeutet auch, sich mit der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zu beschäftigen. Wie ist der Betrieb aufgestellt? Werden Produkte entwickelt, die in Zukunft gefragt sind? Und wird ausreichend in die Zukunft investiert? Nur positive Antworten auf diese Fragen werden Arbeitsplätze nachhaltig sichern.

Gemeinsam mit der Belegschaft kann festgestellt werden, ob Arbeitsplätze akut oder mittelfristig gefährdet sind. Dann kann, wenn nötig, reagiert werden. Zum Beispiel mit der Forderung nach einer Zukunftsplanung durch den Arbeitgeber. Das Ziel dabei: sichere Arbeitsplätze durch eine nachhaltige und langfristige Geschäftsplanung.

→ Beschäftigungssicherheit ist ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Qualität der Ausbildung (Seite 16)

1. Ist die Finanzierung des laufenden Geschäfts gesichert?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Gibt es eine mittel- bis langfristige Personalplanung für den Betrieb / das Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Gibt es regelmäßige Beratungen zwischen Betriebsrat und Standort- oder Geschäftsleitung über die mittelfristige Auslastung des Betriebs?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Die Arbeitsplätze sind gesichert und es gibt keine Anzeichen oder Planungen für die Verlagerung oder Schließung von Bereichen / Abteilungen / Standorten?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Besteht ein Aus- und Weiterbildungsplan für die Beschäftigten?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN



05 / Betriebliche Altersvorsorge

In der heutigen Form ist die betriebliche Altersvorsorge nicht ausreichend ausgestaltet: So sind gegenwärtig Anwartschaften aus Betriebsrentensystemen sehr unterschiedlich und ungerecht verteilt. Sie sind in Großbetrieben öfter anzutreffen als in kleinen und mittleren Betrieben, Frauen haben deutlich weniger Leistung zu erwarten als Männer, im Osten Deutschlands sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt. Hinzu kommt eine eindeutige Verschiebung der Finanzierung.

Die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente hat erheblich an Bedeutung verloren und weicht immer öfter dem System der Entgeltumwandlung, die durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst finanziert wird.

→ Betriebliche Altersvorsorge ist ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Familie und Beruf (Seite 13)

Arbeits- und Leistungsbedingungen (Seite 8)

1. Bietet das Unternehmen allen Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge an?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Beteiligt sich der Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Gibt es – gemessen am Einkommen – gleich hohe monatliche Rentenleistungen für Männer und Frauen (Unisextarife)?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Sind die Ansprüche betrieblicher Altersversorgung von vornherein unverfallbar und beim Arbeitgeberwechsel übertragbar?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Wird der Betriebsrat in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung mit einbezogen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN



o6 / Familie und Beruf

Junge Männer und Frauen wollen ein partnerschaftliches Lebensmodell, in dem Erwerbstätigkeit und Einkommen gleich bedeutend und gleichwertig sind. Die Grundvoraussetzungen dafür werden von den Unternehmen nur selten erfüllt. Laut DGB-Index arbeiten 42 Prozent der Beschäftigten unter Bedingungen, durch die Familie, Freunde und private Interessen zu kurz kommen. Besonders Kinder erscheinen oft unvereinbar mit einem gesicherten Einkommen und einem erfüllten Berufsleben.

Hier können bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Dazu gehören betriebliche Kinderbetreuung und faire, auf die Bedürfnisse der jungen Beschäftigten ausgerichtete Arbeitszeitmodelle. Aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten für Wiedereinsteiger oder Eltern-Kind-Arbeitsplätze.

→ Sind Familie und Beruf ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Arbeits- und Leistungsbedingungen (Seite 8)

1. Werden Männer und Frauen, die in Elternzeit gehen, rechtzeitig betrieblich über ihre Rechte informiert?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Gibt es betriebliche Arbeitszeitregelungen, die den Beschäftigten helfen, ihre privaten bzw. familiären mit den betrieblichen Interessen zu vereinbaren?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Gibt es Vereinbarungen zum Thema „Familie und Beruf“?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Gibt es betriebliche Regelungen, die den Kontakt zu Müttern und Vätern in der Elternzeit oder im Erziehungsurlaub gewährleisten?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Erhalten Beschäftigte nach Elternzeit oder Erziehungsurlaub ihren alten Arbeitsplatz zurück?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

07 / Leiharbeit

Leiharbeit ist für hunderttausende Beschäftigte zur Sackgasse geworden. Ihre Chancen auf eine feste Stelle sind verschwindend gering, die Gefahr, nach dem Einsatz arbeitslos zu werden, dafür um so größer. Trotz eines höheren Kündungsrisikos und maximaler Flexibilität bekommen sie für die gleiche Arbeit im Schnitt 35 Prozent weniger Geld als regulär Beschäftigte. Mehr als zwei Drittel der Leiharbeitsbeschäftigten verdienen einen Niedriglohn.

Alle Prognosen erwarten weiterhin eine deutliche Zunahme der Leiharbeit. Unternehmen wollen in großem Umfang Leiharbeitnehmer anheuern, anstatt unbefristete Arbeitsplätze zu schaffen.

Parallel zur tarifpolitischen Ebene kann auch in Betrieben viel erreicht werden: Betriebsräte versuchen als erstes, Leiharbeit im Betrieb zu verhindern. Dort, wo der Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht verhindert werden kann, werden Besservereinbarungen erarbeitet, die den Einsatz von Leiharbeitskräften begrenzen oder die Arbeitsbedingungen an die der Stammbeschäftigten angleichen.

→ Leiharbeit ist ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Befristete Arbeitsverträge (Seite 10)

Werkverträge (Seite 19)

1. Verzichtet der Betrieb auf den Einsatz von Leiharbeit?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Ist die Anzahl der Leiharbeitnehmer im Betrieb durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber begrenzt?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Genießen die Leiharbeitnehmer die gleichen sozialen Vorteile (z.B. Kantinenessen) wie Stammbeschäftigte?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Bekommen Leiharbeitnehmer die gleiche Bezahlung wie vergleichbare Stammbeschäftigte?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Bestehen regelmäßige Kontakte zwischen betrieblicher Interessenvertretung (z.B. Versammlungen, Sprechstunden oder Besuche am Arbeitsplatz) und den Leiharbeitnehmern, die im Betrieb eingesetzt werden?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

o8 / Praktika

Die Zahl der Praktikanten in den Betrieben nimmt seit Jahren zu. Viele Unternehmen haben großes Interesse daran, Praktikantinnen und Praktikanten zu beschäftigen. So sichern sie sich Nachwuchs an qualifizierten Beschäftigten, lernen zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen und profitieren von den Leistungen der Studierenden in Form ihrer Abschlussarbeiten. All das ist kein Problem. Wenn mit den Praktikantinnen und Praktikanten im Betrieb fair umgegangen wird.

Praktikantinnen und Praktikanten sind im Rahmen ihrer Ausbildung im Betrieb. Sie sind da, um etwas zu lernen. Und nicht, um als billige Arbeitskräfte eingesetzt zu werden.

Betriebsräte und Vertrauensleute haben die Verantwortung, darauf zu achten, dass Unternehmen bei Praktika nicht über die Stränge schlagen. Sie können dafür sorgen, dass die Verpflichtungen zur Ausbildung gegenüber den Praktikantinnen und Praktikanten eingehalten werden. Sie können Regelungen suchen, um eine faire Bezahlung zu sichern. Und darauf achten, dass „Werkstudierende“ – Studierende, die für einen befristeten Zeitraum regulär arbeiten – entsprechend dem im Betrieb geltenden Tarif eingruppiert werden.

→ Sind Praktika ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Befristete Arbeitsverträge (Seite 10)

Werkverträge (Seite 19)

1. Befinden sich eure Praktikantinnen und Praktikanten in der Regel noch im Studium oder ihrer Ausbildung?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
2. Habt ihr einen Überblick, in welchen Bereichen die Praktikantinnen und Praktikanten eingesetzt werden?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
3. Bekommen die Praktikantinnen und Praktikanten einen Praktikumsvertrag?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
4. Gibt es eine Betriebsvereinbarung, die Praktikumsbedingungen (Dauer des Praktikums, Vergütung, Praktikumsplan, Ansprechpartner, Arbeitszeit, Kantinenzuschuss etc.) für die jungen Leute regelt?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
5. Werden die Praktikantinnen und Praktikanten von der betrieblichen Interessenvertretung begrüßt bzw. betreut?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

Informationen und Material



<http://extranet.igmetall.de/bc-praktika>

09 / Qualität der Ausbildung

Trotz der seit Jahren schlechten Situation bei Ausbildungsplätzen: Fast 20 Prozent der jungen Menschen brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab. Die Gründe liegen oft an der mangelhaften fachlichen Anleitung, ausbildungsfremden Tätigkeiten und zu vielen Überstunden. Wesentliche Qualitätsstandards werden nicht immer eingehalten.

Schlechte Ausbildungsqualität hat nicht nur negative Folgen für die jungen Menschen. Hier wird betriebswirtschaftlich an der falschen Stelle gespart. Es geht darum, dass junge Menschen im Betrieb hochspezialisierte Fähigkeiten erlernen und auf ihre berufliche Tätigkeit gut vorbereitet sind. Unternehmen brauchen diese qualifizierten Fachkräfte, wenn sie auf dem Markt bestehen wollen. Investitionen in eine qualitativ hochwertige Ausbildung sind wichtig. Für die beruflichen Perspektiven der jungen Kolleginnen und Kollegen und die Zukunft der Unternehmen.

→ Qualität der Ausbildung ist ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Ausbildungsplätze (Seite 9)

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Übernahme (Seite 17)

1. Gibt es im Betriebsrat einen Ausschuss für Berufsbildung?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Gibt es eine Rahmenvereinbarung zum Thema Qualität der Ausbildung?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Gibt es Werkunterricht im Betrieb?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Gibt es Freistellungen vor der Prüfung für die Auszubildenden?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Werden regelmäßig Gespräche mit der Berufsschule geführt?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN



10 / Übernahme

Fast die Hälfte der Auszubildenden wird nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von ihrem Betrieb nicht übernommen. Oft geht der direkte Weg in Leiharbeit oder andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Oder gleich in die Arbeitslosigkeit. Die Chancen auf eine sichere Festanstellung sinken dann von Jahr zu Jahr. Die Erwerbslosenquote bei bis zu 24-Jährigen ist mit 14,9 Prozent fast doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung.

Unternehmen, die eine Übernahme verweigern, berauben junge Menschen um den guten Einstieg ins Arbeitsleben. Ohne Berufserfahrung verliert auch eine gute Ausbildung schnell an Wert.

Das ist nicht nur für die direkt Betroffenen ein Problem. Unternehmen, die ihre Auszubildenden nicht übernehmen, setzen deren – und eventuell auch die Zukunft des Unternehmens aufs Spiel. Sie verpassen die Chance, gut ausgebildete, eingearbeitete Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu erhalten, die sie in Zukunft brauchen werden.

→ Übernahme ist ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Ausbildungsplätze (Seite 9)

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Praktika (Seite 15)

1. Werden alle Auszubildenden in ihrem erlernten Beruf übernommen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Werden alle Auszubildenden mindestens 12 Monate übernommen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Gibt es eine „Besservereinbarung“ auf Grundlage der Tarifverträge „in Arbeit“ und „Zukunft in Bildung“?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Gibt es keine weiteren Kriterien für die Übernahme als die bestandene Abschlussprüfung?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Wird bei der Entscheidung, ob bei Bedarf Ausgebildete übernommen werden, die aktuelle betriebliche Situation überprüft?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

11 / Weiterbildung und Qualifizierung

Hohe fachliche und soziale Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen: einer der wichtigsten Faktoren für die weltweiten Erfolge der deutschen Unternehmen. Erst selbstbewusste und hochqualifizierte Belegschaften machen das möglich. Ein Erfolg der intensiven Interessenvertretung auf dem Feld der beruflichen Bildung und Qualifizierung.

Wissen und Qualifikation sind die Schlüsselbegriffe der Zukunft. Weiterbildung ist entscheidend für die berufliche Entwicklung und die soziale Stellung. Das gilt besonders für die junge Generation. Denn die Anforderungen wachsen. Die Kenntnisse im einmal erlernten Beruf müssen ständig erweitert werden, um der zukünftigen Arbeit gerecht zu werden. Neue Kompetenzen und Qualifikationen müssen ein Berufsleben lang erlernt werden.

Die Qualität und Intensität von Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungen muss erhalten, aufgebaut und verbessert werden. Aufstiegswege sowie Übergänge in andere Berufe müssen entwickelt und ermöglicht werden. Hier können Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertreter eine gute Zukunft für junge Menschen entscheidend mitgestalten.

→ Sind Weiterbildung und Qualifizierung ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Ausbildungsplätze (Seite 9)

Qualität der Ausbildung (Seite 16)

1. Gibt es für Berufseinsteiger und junge Fachkräfte Materialien oder Ansprechpartner zur Beratung bei den Themen der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
2. Werden einmal jährlich Mitarbeitergespräche durchgeführt, in denen das Thema Qualifikationsdefizite und Weiterbildung mit den Beschäftigten besprochen wird?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
3. Ist im Betriebsrat ein Bildungsausschuss vorhanden, der alle Akteure des Bildungswesens (Ausbilder, Personalentwickler, BR, JAV) an einem Tisch vereint?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
4. Gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
5. Gibt es betriebliche Regelungen zur Anwendung eines Qualifizierungstarifvertrags?	<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

Informationen und Material



<http://extranet.igmetall.de/bc-weiterbildung>

12 / Werkverträge

Immer mehr Unternehmen weigern sich, für Beschäftigte die direkte Verantwortung zu übernehmen. Einer der Tricks: Werkverträge. Bei Werkverträgen werden eigentlich betriebliche Aufgaben ausgegliedert. Aufträge werden an einen Subunternehmer vergeben, der mit seinen eigenen Beschäftigten Aufgaben im Betrieb übernimmt. Diese werden oft in die Betriebsabläufe eingebunden.

Ein Winkelzug, der für die Kolleginnen und Kollegen oft den Verlust von Sicherheit und Einkommen bedeutet. Auch die Grundlagen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung ändert sich entscheidend.

Mit einer sinnvollen Personalstrategie hat das nichts zu tun. Das ist keine nachhaltige und zukunftsfähige Unternehmensführung, die auf Qualität und dauerhaften Erfolg setzt.

→ Sind Werkverträge ein Thema? Dann könnte noch interessant sein:

Ausbildungsplätze (Seite 9)

Weiterbildung und Qualifizierung (Seite 18)

Praktika (Seite 15)

1. Wird auf die Vergabe von Werkverträgen verzichtet?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
2. Werden dem Betriebsrat Werkverträge zur Kenntnis vorgelegt?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
3. Ist der jeweilige Auftrag des/ der Werkvertragsarbeitnehmers/-in klar umrissen?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
4. Sind die Arbeitsgebiete zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern streng getrennt?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
5. Werden Abhängigkeiten zwischen Stamm- und Werkvertragsarbeitnehmern vermieden (Werkvertragsarbeitnehmer sind nicht in den Produktionsablauf eingebunden, z.B. bei der Fertigung von Vorprodukten).	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN

ERGEBNIS: JA NEIN

Auswertung

Welches Thema kann angepackt werden? Für die Antwort wird für jedes Thema die Anzahl der mit „Nein“ beantworteten Fragen zusammengezählt und eingetragen.



1. Arbeits- und Leistungsbedingungen	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
2. Ausbildungsplätze	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
3. Befristete Arbeitsverträge	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
4. Beschäftigungssicherung	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
5. Betriebliche Altersvorsorge	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
6. Familie und Beruf	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
7. Leiharbeit	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
8. Praktika	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
9. Qualität der Ausbildung	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
10. Übernahme	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
11. Weiterbildung und Qualifizierung	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x
12. Werkverträge	<input type="checkbox"/> 0x	<input type="checkbox"/> 1x	<input type="checkbox"/> 2x	<input type="checkbox"/> 3x	<input type="checkbox"/> 4x	<input type="checkbox"/> 5x



Themen, die mit der Farbe Grün markiert sind:

Herzlichen Glückwunsch! Alles o.k. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

Die grün markierten Themen eignen sich allerdings hervorragend, um die gute Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zu bewerben. Denn in diesen Themen ist der Betrieb gut für die Zukunft aufgestellt. Diese bereits vorhandenen Erfolge können genutzt werden, um der Belegschaft deutlich zu machen, dass sich der Betriebsrat auch um die Belange der jungen Generation kümmert.

Solche Erfolge sind in erster Linie davon abhängig, dass die Belegschaft hinter den betrieblichen Interessenvertretern steht. Dies zu bekunden, bedeutet auch Mitglied zu werden. Die Themen, welche mit der Farbe Grün markiert sind, können außerdem dafür genutzt werden, um deutlich zumachen, dass sich die IG Metall bei allen Themen nicht nur im Betrieb, sondern auch tarif- und gesellschaftspolitisch stark macht. Erfolge sind jedoch davon abhängig, wie viele Menschen dahinterstehen!

Themen, die mit der Farbe Gelb markiert sind:

Genau hinschauen, mit den Kolleginnen und Kollegen darüber sprechen und im Auge behalten.

In Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen sollte nachgefragt werden, ob das Thema im Betrieb wichtig ist. Wenn sich das bestätigt, kann das Thema angegangen werden.

Themen, die mit der Farbe Rot markiert sind:

Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Es fehlen Regelungen, die jungen Menschen gute Perspektiven bieten. Hier kann etwas für die jungen Beschäftigten getan werden, konkrete Verbesserungen im Betrieb sind möglich.

**Wenn die Entscheidung gefallen ist, ein Thema zu bearbeiten,
ist folgende Vorgehensweise sinnvoll:**

Bearbeitung der Themen

01 / Definition der Ziele:

- Was soll und was kann im Zusammenhang mit dem ausgewählten Thema inhaltlich erreicht werden?
- Wo gibt es im Betrieb konkrete Handlungsansätze?
- Besteht die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen?
- Wie steht es um die Bedürfnisse der jungen Generation? Empfehlung: Eine Befragung der Belegschaft, um herauszufinden, wie es um deren Bedürfnisse steht. Hilfsmittel findet ihr im Extranet der IG Metall.



02 / Die Vorgehensweise festlegen

Die Belegschaft in Abteilungs-, Bereichs- und Betriebsversammlungen informieren, mitnehmen und einbinden. Die Mitbestimmungsrechte prüfen, sich sachkundig machen und sich mit der örtlichen IG Metall austauschen. Jedes kleine erreichte Ziel kann Anlass sein, die Belegschaft über den Fortgang und über Erfolge zu informieren.



03 / Aktionen im Betrieb

Besteht die Möglichkeit, die Belegschaft in die Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber einzubeziehen? Werkzeuge könnten Unterschriftenlisten oder kreative Aktionen im Betrieb sein. Anregungen findet ihr im Extranet der IG Metall.



04 / Belegschaften organisieren

Nur gut organisierte Belegschaften schaffen es, gute Ergebnisse zu erzielen. Wo sind die Potenziale zur Mitgliederentwicklung? Empfehlung: der gewerkschaftliche Betriebsplan. Durch den Abgleich von Mitglieder- und Beschäftigtendaten erhalten Betriebsräte und VK-Leitungen für ihren Betreuungsbereich einen umfassenden Überblick. So können sie „ihre“ Mitglieder besser betreuen und einbeziehen. Und so wissen sie, wo noch Unorganisierte sind und wer sie am besten ansprechen kann.



05 / Erfolge kommunizieren

Dann sollte die Belegschaft sofort informiert werden. In Gesprächen, mit Aushängen und Flugblättern. Bei der Erstellung helfen Angebote im Extranet der IG Metall, z.B. das Web-To-Print-Portal.

Informationen und Material



<http://extranet.igmetall.de/bc-bearbeitung>

Noch Fragen?

Unterstützung bei Fragen und für die Durchführung des Betriebs-Checks gibt es bei der zuständigen Verwaltungsstelle.

Der Betriebs-Check hat sich gelohnt?

Wir freuen uns über Informationen aus Betrieben, in denen der Betriebs-Check mit Erfolg durchgeführt worden ist und anderen Kolleginnen und Kollegen damit weitergeholfen werden kann. Anregungen und Vorschläge, wie der Betriebs-Check noch besser wird, sind ebenfalls willkommen.



Gute Beispiele und Anregungen bitte an:
kampagnen@igmetall.de