

Tarifpolitik

Werkverträge sind der neue Trick

Das Lohndumping mit Leiharbeit wird schwieriger. Tarifverträge haben Hürden aufgestellt und für bessere Bezahlung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gesorgt. Neuer Trick der Arbeitgeber: Werkverträge.

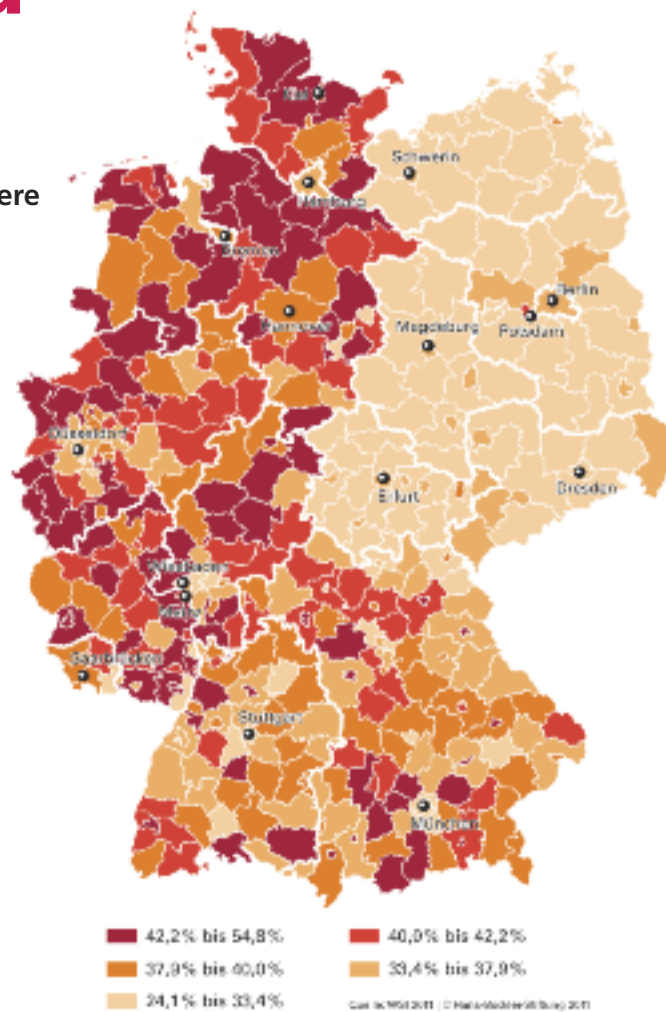
Und dieser neue Trick führt inzwischen nicht nur in die Randbereiche von Unternehmen, die für die Rasenpflege vor dem Werksgebäude einen Gärtner anheuern oder einen Maler für die Renovierung der Büros. Werkverträge führen inzwischen mitten in die Produktion, mitten in das Kerngeschäft der Firmen. Bei so manchem Automobilhersteller schrauben Stammebelegschaft, Leiharbeiter und Werkverträger nebeneinander am selben Band, brüten Entwicklungsingenieure aller drei Kategorien über denselben Bauplänen für künftige Karossen.

Die Situation der Leiharbeiter ist im Frühsommer durch Tarifabschluss verbessert worden, doch

bei den Werkverträgern stehen die Betriebsräte mit ziemlich leeren Händen da. Im Handwerk, in der Wissenschaft oder im Kreativbereich sind solche Werkverträge üblich: ein Auftrag – eine Rechnung. Doch inzwischen greift das System auch in der Industrie um sich. Die Unternehmen schließen Werkverträge mit einzelnen Arbeitskräften oder Subunternehmen. Diese sollten eigentlich eigenständig arbeiten, doch in Wirklichkeit sind sie häufig fest in die Arbeitsabläufe des Werks und seiner Stammebelegschaft eingebunden. Dies stellt eine neue Studie von Andreas Koch für die Otto-Brenner-Stiftung deutlich dar. Wer als Einzelner einen Werkvertrag unterschreibt, ist Solo-Selbstständiger und muss sich ▶

Atypische Jobs vor allem im Westen

In Teilzeit, als Minijobber oder Leiharbeiter beschäftigt sind in der Privatwirtschaft...



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Werkverträge sind nichts Neues“ und „Werkverträge brauchen wir“, diese Aussagen hören Betriebsräte und Mitarbeiter tagtäglich von den Arbeitgebern. Natürlich gab es schon immer Werkverträge. Die waren gedacht für Aufgaben, die keinen unmittelbaren Bezug zur Produktion oder Entwicklung hatten. Nachdem für



Foto: Audi BR

Leiharbeitnehmer Regelungen zur Verbesserung ihrer Situation getroffen werden, vergeben immer mehr Betriebe zur Kosteneinsparung Teile der Produktion oder Entwicklung als externe Dienstleistung.

So wird die Materialanlieferung an die Bänder der Automobilfirmen von „Werkverträgern“ erledigt, ebenso wie fremde und eigene Entwicklungsingenieure nebeneinander am gleichen Projekt arbeiten. Und oftmals haben diese „Werkverträger“ bei ihrer Firma nur ein befristetes Arbeitsverhältnis oder sind gar in Leiharbeit.

Wir brauchen zur Eindämmung dieses Wildwuchses Regelungen zum Thema Werkverträge, zum

Beispiel in Form einer erweiterten Mitbestimmung. Deshalb beschäftigt sich die Bundesfachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen in ihrer nächsten Sitzung Ende September mit diesem Thema und wird entsprechend informieren. ■

Ulrich Bareiß

Mitglied im Vorstand Bundesfachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen und Bundesausschuss mit Bundesvorsitzender AIN

Weiter von Seite 1

selbst um Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung kümmern. Und wer als Werkverträger bei einem Subunternehmen arbeitet, hat es zumeist mit untertariflichen Löhnen zu tun. Außerdem würden mit Werkverträgen oft Regelungen des Kündigungsschutzes unterlaufen, erklärten die Arbeitsmarktpolitiker des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Ob es sich jeweils um einen „echten“ Werkvertrag handelt, kontrolliert der Zoll. Die IG BAU hat eine Handlungshilfe für Betriebsräte zu Werkverträgen erstellt nach dem Motto „Wir schauen hin!“.

In der Mehrheit, so der DGB, werden Werkverträger neben der Stammelegschaft eingesetzt und sind eigentlich Leiharbeiter: „Mit einem Unterschied: Sie können noch schlechter bezahlt werden, weil für sie weder Leiharbeiterstarif noch Equal-Pay-Regelungen gelten. Das hat sich beispielsweise ein großes schwedisches Möbelhaus zunutze gemacht: In einem seiner Zentrallager in Dortmund wurde 2011 die gesamte Nachtschicht von einer litauischen Firma mit Werkvertrag erledigt.“

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) schätzte

Krisenpolitik schwächt Arbeitsrecht

Deregulierungen des Arbeitsmarktes betreffen ...



Quelle: IAB 2012, IAB-Berufshilfs 2012

die Zahl der Werkverträger 2011 auf rund 600.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zwischen 2002 und 2011 habe sich damit die Zahl fast verdoppelt – eine offizielle Statistik gibt es nicht, da die Regierung das Problem leugnet, auch wenn es im April 2012 eine Anhörung im Deutschen Bundestag gab. Kriterium zur Einordnung von Werksverträgern ist dabei die „persönliche Abhängigkeit“ vom Auftraggeber, also etwa die Weisungsgebundenheit, wie

Bernd Waas von der Uni Frankfurt am Main im April 2012 in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung herausarbeitete. Nach einem Bericht der Uni Jena erreichte die Zahl der Werkverträger in einem Automobilunternehmen bereits 30 Prozent, im Durchschnitt sind es nach einer Studie der Uni Duisburg-Essen über fünf Prozent.



Dieses Arbeitspapier erschien nur online, nicht als Printprodukt. www.otto-brenner-shop.de

Auch in anderen europäischen Ländern ist das Werkvertrags-System zum Problem geworden: In Belgien, Irland und den Niederlanden wurden Kriterienkataloge erarbeitet, auf deren Basis Werk- und Arbeitsverhältnisse leichter identifiziert werden können. ■

Susanne Stracke-Neumann

Mehr zu dem Thema unter: www.dgb.de
www.boeckler.de
www.igbau.de

Fachtagung in Neu-Ulm

Ulmer Forum zur Energiewende in Deutschland

Das nächste „Ulmer Forum“ wendet sich am 20. Oktober der Energiewende in Deutschland zu. Sie wird allgemein als Wechsel der Energiebereitstellung von fossilen Brenn- und Kernbrennstoffen auf erneuerbare Energien verstanden. Hierzu zählen verschieden Formen von Wasserkraft, Geothermie, Wind- und Sonnenenergie. Allerdings gibt es vor der vollständigen Umsetzung der Energiewende noch erhebliche Hürden zu überwinden. Auf technischer Ebene gibt es im Wesentlichen vier Herausforderungen. Die Energiebereitstellung, die Speichertechnologien, die Verteilernetze und flexible Kraftwerke.



Als Referenten sind zur der Tagung in Neu-Ulm Dipl.-Ing. Joachim Nitsch vom Institut für Technische Thermodynamik der Deutschen Luft- und Raumfahrtgesellschaft (DLR) sowie Martin Marcinek, Fachbereichsleiter im ver.di-Landesbezirk Bayern für Ver- und Entsorgung eingeladen.

Tagungsort ist das RiKu-Hotel in der Maximilianstraße 4 in Neu-Ulm, am 20. Oktober 2012 von 10 bis 16 Uhr (siehe Anhang). ■

www.ain-online.net
www.verdi-bw-bayern.de

Impressum

Herausgeber:
Frank Werneke, stellv. Vorsitzender;
Rudolf Zink, Ressort 3
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Postanschrift: 10112 Berlin
<http://medien-kunst-industrie.verdi.de/>
E-Mail: fb8.industrie-report@verdi.de

Redaktion: Susanne Stracke-Neumann

Layout: einplatz, Wolfgang Wohlers

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · September 2012



Fachkräftemangel

Eine Chance für hochqualifizierte Ausländer in Japan

Der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern ist das größte Wachstumshindernis für europäische (54 Prozent) und japanische Firmen (71 Prozent), noch vor ungenügenden Optionen, Wachstum effizient zu finanzieren. Zu diesem Ergebnis kommt die Unternehmensberatung Roland Berger in einer Anfang September veröffentlichten Studie. Eine aktuelle Umfrage der Manpower Group erbrachte, dass 81 Prozent der befragten japanischen Firmen Schwierigkeiten haben, Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Die Tendenz ist steigend, nicht nur in Japan.

Weltweit lag der Durchschnitt fehlender Fachkräfte, der sich aus der Befragung von 38.000 Arbeitgebern in 41 Ländern und Regionen ergab, bei 34 Prozent. Weltweit fehle es vor allem an Handwerkern wie Elektrikern, Klempnern und Maurern, gefolgt von Akademikern wie Ingenieuren sowie Vertriebspersonal.

Ein Sprecher des japanischen Wirtschaftsministeriums sagte dem Industrie-Report, dass es derzeit „weder zu viele noch zu wenige Ingenieure“ in Japan gebe, wengleich sich die Firmen insgesamt „noch besser qualifizierte Bewerber“ wünschten. Mit anderen Worten mangelt es offenbar zwar nicht an Bewerbern, jedoch an besonders geeigneten Kandidaten. Der Fachkräftemangel wird zur Definitionsfrage. Der größte Bedarf bestehe, so der Ministerialbeamte, an Fachkräften für Projektmanagement, gefolgt von IT-Architekten und IT-Spezialisten. An vierter Stelle der Wunschliste japanischer Arbeitgeber stehen Applikationsspezialisten, an Platz fünf Vertriebspersonal.

Bereits 2008 sagte Anthony - D'Costa, Professor an der Copenhagen Business School der New

York Times: „Japan hat am weltweiten Markt für Top-IT-Ingenieure das Nachsehen.“ Viele Elitekräfte zieht es in Länder mit höheren Gehältern und weniger langen Arbeitszeiten. Anders als Deutschland, Großbritannien, die USA, Südkorea und Singapur, die seit Jahren aktiv ausländische Fachkräfte einstellen, sträuben sich japanische Firmen dagegen, vor allem aus interkulturellen wie sprachlichen Gründen. Während Japanisch zu den schwierigsten Sprachen der Welt gehört, sprechen nur wenige Japaner ausreichend Englisch, trotz Ausgaben von 749,4 Milliarden Yen (7,37 Mrd. Euro) allein im Jahr 2010 (Yano Research Institute).

Neue Visumsbestimmungen, die in Japan seit dem 9. Juli 2012 in Kraft sind, könnten nun die Zuwanderung von Spitzenkräften erleichtern. Ein neues Punktesystem belohnt einen hohen Ausbildungsgrad und beschleunigt die Vergabe eines Visums und einer Arbeitserlaubnis. Besonders gute Anstellungschancen haben ausländische Fachkräfte bei jungen innovativen Unternehmen wie dem Internetshopping-Anbieter Rakuten, der damit Aufsehen erregte, dass er die Firmensprache auf Englisch umstellte, sowie bei kleineren und mittleren Unternehmen. Jene haben beim Kampf um japanische Eliteabsolventen oft das Nachsehen, obwohl viele weltweit mit hochspezialisierten Produkten erfolgreich sind.

Doch für die Weiterentwicklungen dieser Technologien braucht es Fachwissen und gut ausgebildete Arbeitskräfte. Masataka Maeda, leitender Ökonom am Japan Center for Economic Research, sagte gegenüber der Zeitung Nikkei: „Ein Mangel an qualifizierten Forschungsingenieuren ist ein Grund, warum technische Innovationen selten bei kleinen oder mittleren Betrieben in Japan passieren. Der andere Grund ist ein



Foto: Sonja Blaschke

Mangel an Gründungskapital für Start-up-Firmen.“ Er sehe für Japan außerdem die Gefahr, dass Fachkräfte, die bei Umstrukturierungen von Großkonzernen entlassen werden, Angebote von koreanischen oder chinesischen Firmen bekommen. „Das ist gut für die Ingenieure, aber ihre früheren Arbeitgeber laufen Gefahr, unabsichtlich zum Technologietransfer beizutragen.“

Umgekehrt sind qualifizierte Arbeitnehmer aus China bei japanischen Firmen sehr beliebt, da ihnen durch die sprachlichen Ähnlichkeiten eine schnellere Akklimatisierung zugetraut wird und Japan – politischer Differenzen zum Trotz – mit dem großen Nachbarn wirtschaftlich eng verbunden ist. „Wir hoffen Personal anzuwerben, das als Brücke zwischen den beiden Ländern fungiert, während das Unternehmen sein Geschäft in China ausdehnt“, sagte ein Personalmanager des Elektronikkonzerns Panasonic der Nikkei.

Seit der Dreifachkatastrophe im März 2011 hat sich der Bedarf an Ingenieuren in Japan noch einmal erhöht, um die in Nordjapan zerstörte Infrastruktur wieder aufzu-

bauen. Wegen des Atomunglücks von Fukushima werden verstärkt Nuklearingenieure benötigt. Auch wenn Japan anstrebt, aus der Atomenergie auszusteigen, wird dies erstens noch Jahrzehnte dauern und zweitens exportieren Konzerne wie Toshiba und Hitachi die Technologie nun verstärkt ins Ausland.

Wie es insgesamt um Japan und die Lage der Fachkräfte steht, darüber sind Experten geteilter Meinung. Während viele Japans sinkende Geburtenrate als tickende Zeitbombe ansehen, die die Lage verschärft – derzeit werden wie in Deutschland durchschnittlich 1,3 Kinder pro Frau geboren –, glauben andere wie der Ökonom Yuqing Xing von der Asian Development Bank in Tokio weiterhin an Japans Ingenieurkunst. „Japan hat immer noch viele Ingenieure, Fachkräfte und Technologien, die zur Herstellung von qualitativ hochwertigen Produkten unerlässlich sind“, so Xing gegenüber Bloomberg. „Ein Szenario, in dem Japan einmal von den weltweiten Lieferketten ausgeschlossen würde, kann ich nicht erkennen.“ ■

Sonja Blaschke, Tokio

Augenoptik**Tarifempfehlungen des ZVA statt Tarifvertrag**

Der Zentralverband der Augenoptiker hat Mitte August mitgeteilt, den Anfang des Jahres mit ver.di ausgehandelten Tarifvertrag endgültig nicht unterschreiben zu wollen. Bereits vorher hatte der ZVA auf seine Tarifempfehlungen aus dem Jahr 2010 verwiesen. Das liege zehn Prozent unter dem eigentlich erreichten Verhandlungsergebnis, kommentierte ver.di-Verhandlungsführer Andreas Fröhlich diese Ankündigung im Industrie-Report im Juli 2012. Die ZVA-Tarifkommission hat ihren Mitgliedern nun vorgeschlagen, die Tarifempfehlungen aus dem Jahr 2010 um durchschnittlich 1,8 Prozent in den alten und 2,9 Prozent in den neuen Bundesländern zu erhöhen. ■ sus

Fusion**Unfallkassen gehen zusammen**

Die Unfallkasse des Bundes (UK-Bund) und die Eisenbahn-Unfallkasse (EUK) fusionieren zum 1. Januar 2015. Die Zahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften hat sich bereits von 35 auf 9 reduziert. Neben UK-Bund und EUK gehört die Unfallkasse Post und Telekom (UKPT) zu den Trägern auf Bundesebene. Die UKPT kürzlich an, mit der Berufsgenossenschaft Verkehr fusionieren zu wollen. Versicherte der UK Bund sind Arbeitnehmer der Bundesverwaltung, der Arbeitsagenturen, Ehrenamtliche beim DRK und THW und Mitarbeiter der Entwicklungshilfe. Außerdem gehört die Künstlersozialkasse zur UK-Bund. Zum Versichertenkreis der EUK zählen der Bereich der Deutschen Bahn AG und die hieraus ausgegliederten Unternehmen. ■

www.uk-bund.de

Betriebsvereinbarung**Belegschafts-Team fordert Standort-sicherung für Currenta und Tectrion**

In einer Klausurtagung haben sich die Betriebsratsfraktionen des Leverkusener Belegschafts-Teams Chempark, Bayer, Lanxess intensiv mit der aktuellen Situation von Currenta und Tectrion befasst. Beide Unternehmen zeichnen sich inzwischen wirtschaftlich durch eine konstant-stabile Auftragslage in den Chemparks aus.

Demgegenüber werden in beiden Unternehmen immer noch verlängerte Arbeitszeiten und zum Teil niedrigere Entgeltfaktoren angewandt. Bei Currenta bestehen sogar drei unterschiedliche Wochenarbeitszeiten und vier verschiedene Tariftabellen. Aktuell findet eine Überprüfung der Arbeitszeiten mit Wirkung zum 1. Januar 2013 durch die Tarifvertragsparteien statt. Ziel des Belegschafts-Teams ist es, langfristig die krassen Unterschiede in

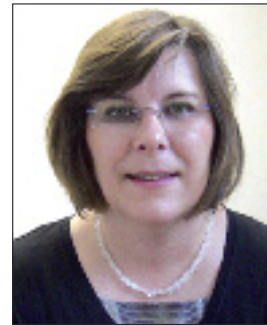


Foto: privat

Andrea Eisfelder

einem Unternehmen zu überwinden. Am Ende des Prozesses muss wieder der gewerkschaftliche Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ gelten.

Wir fordern die Rückführung der Arbeitszeit zum 1. Januar 2013 auf die 37,5 Stunden-Woche bei gleichem Entgelt. Für den Bereich der Analytik (aktuell 35 Stunden-Woche) bedeutet das die Anhebung der Arbeitszeit unter Anhebung der Entgelte. Dabei



Foto: privat

Klaus Hebert-Okon

könnte den Mitarbeitern, die bei der niedrigeren Arbeitszeit mit gleichem Entgelt verbleiben möchten, ein Teilzeitangebot unterbreitet werden.

Sollte die Arbeitszeit nicht einvernehmlich bei Currenta und Tectrion zum 1. Januar 2013 zurückgeführt werden können, fordert das Belegschafts-Team als Gegenleistung für unbezahlte Arbeit den Abschluss einer Standortsicherungsvereinbarung für beide Unternehmen mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2015 (analog Bayer).

Hierin ist zu regeln:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
- Ausschluss von Verkäufen/Ausgliederungen
- Investitionen der Unternehmen an den Standorten
- Vorrang eigener Beschäftigung und Begrenzung von Leiharbeit
- Qualifizierte Personalplanung im Rahmen der demografischen Entwicklung
- Definition des Ausbildungsbedarfs für die Zukunft
- Übernahme aller Ausgebildeten
- Bestandsschutz und Wiedereinführung von Sozialleistungen wie Beteiligung der Unternehmen an Kita-Plätzen, Beratungsangebote, Gemeinschaftsverpflegung et cetera. ■

Andrea Eisfelder und Klaus Hebert-Okon

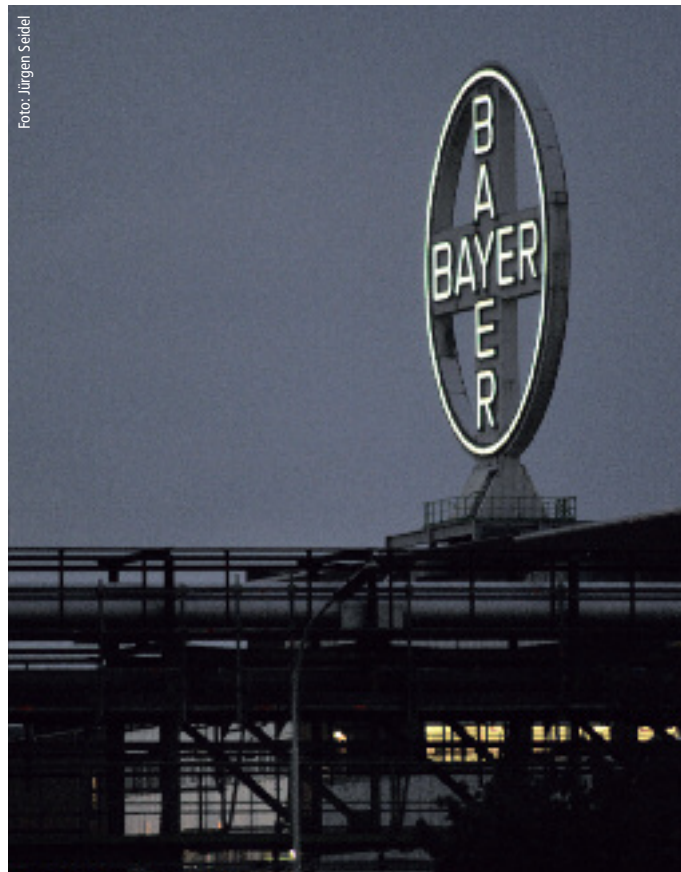


Foto: Jürgen Seitel

Geoinformationen

Open Data: Probleme mit Kosten, Datenschutz und Urheberrecht

Spät war es, als das Bundesparlament am 1. März 2012 das Bundesgeoreferenzdaten-gesetz verabschiedete. Es soll für einheitliche Standards in Bund, Ländern und Kommunen sorgen. Dabei hatten die Abgeordneten betont, dass die Nutzungsrechte der Länder beachtet werden müssen. Doch das scheint nicht so einfach, wie es sich anhört.

Einheitliche Standards wären zu begrüßen, sagte Gregor Heidebring, der die Angestellten der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure im Bundesvorstand der Fachgruppe Industrie/ Industrielle Dienstleistungen vertritt. Unterschiede in den Bezirken führten sogar zu Problemen innerhalb einer Stadt wie Berlin. Doch, so Hartmut Löwenthal, Vermessungsingenieur beim Katasteramt: „Vermessung ist Ländersache und Geodaten sind ein Markt der Zukunft.“ Das genau ist eines der Themen bei der nächsten großen Messe „Intergeo“ vom 9. bis 11. Oktober in Hannover.

Geht es um Open Data, brennen Arnulf Christl von metaspatial in Bonn vor allem die Themen Lizen-

zen, Datenschutz und unklare Begrifflichkeiten auf den Nägeln. Ulrich Püß, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV), treibt dagegen die Finanzierbarkeit um: „Wenn Kataster- und Vermessungsverwaltungen auf Einnahmen aus der Weitergabe ihrer Geodaten verzichten sollen, müssen ihre Haushaltspläne entsprechend ausgestattet werden.“

„Bei der kommerziellen Nutzung offener Geodaten von öffentlichen Anbietern kollidieren zum Teil nationales und internationales Copyright-, Urheber- und Lizenzrecht. Auch der Datenschutz ist oft nicht klar geregelt“, nennt Christl in einer Ankündigung der „Intergeo“ zwei Aspekte der aktuellen Problematik beim Thema Open Data. Hemmend würden auch unklare Begrifflichkeiten wirken. Nicht klar geregelt seien zum Beispiel die Definitionen von Open Data, Volunteered Geographic Information (VGI) oder Crowdsourced Data.

In seinem Vortrag „Nutzung von OSM-Daten im Public Sector“ im Kongressprogramm wird sich der

Experte deshalb unter anderem solchen Begriffsklärungen zuwenden und darüber hinaus Hinweise zu den unterschiedlichen Lizenzen für Geodaten geben. Von Interesse sei auch ein Blick auf den internationalen Umgang mit Open Data: Während zum Beispiel Neuseeland und Südafrika ihre Daten jetzt mit OpenStreetMap verknüpfen wollen, mussten englische Behörden erst von der Politik verpflichtet werden, überhaupt einen Teil der Geodaten frei zur Verfügung zu stellen. In Dänemark veröffentlichte eine für Transparenz zuständige Behörde Daten gegen den Willen der Katasterbehörde, die aber wiederum für Qualität und Aktualität verantwortlich ist. Auch Deutschland bezeichnet Christl in der Vorschau auf seinen Vortrag als einen Flickenteppich.

Umso wichtiger sind die Erfahrungen, die derzeit mit dem seit März 2012 zur Verfügung stehenden Internet-Kartendienst WebAtlasDE gemacht werden, der auf geportal.de kostenfrei angeboten wird. So nutzt das Technologieunternehmen Fujitsu Deutschland WebAtlasDE-Daten, um erste Erfahrungswerte im Umgang mit öffentlichen Geobasisdaten vor dem Hintergrund der aktuellen Diskus-



Foto: Hime GmbH

sion zu Open-Government- und Open-Data-Strategien auf Bundes- und Länderebene zu sammeln. Neben Fujitsu interessieren sich auch weitere Unternehmen für eine Implementierung der WebAtlasDE-Daten in eigene GIS-Anwendungen.

Auf der „Intergeo“, der international bedeutenden Kongressmesse für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement, wird das Thema Open Data auch in seinen Randbereichen vielfältig diskutiert, so im Rahmen des Kongressprogramms und dort insbesondere im GeoDatenBarCamp. ■

sus

www.intergeo.de
www.geoport.de

Geo-Vereinigungen

Kooperation verabredet

Die DVW – Gesellschaft für Geodäsie, Geoinformation und Landmanagement, GEOkomm, InGeoForum und Runder Tisch GIS wollen künftig besser kooperieren um die Technologie der Geoinformationssysteme (GIS) stärker voranzubringen. Alle vier Vereinigungen verstehen die GIS-Technologie als Querschnittsdisziplin, deren Wert und Verwertung eine noch größere Rolle in Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft einnehmen könne.

Die DVW fördert die Geodäsie, Geoinformation und das Landmanagement in Wissenschaft, Forschung und Praxis. Die Ergebnisse werden in Fachtagungen, Seminaren, der DVW-Schriftenreihe, der Fachzeitschrift zfv und in Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen dargestellt. Der DVW ist Veranstalter der „Intergeo“.
www.dvw.de

Der Verband GEOkomm wurde im November 2002 gegründet. Gene-

reller Zweck des Verbands ist die Nutzung von Geoinformationen für innovative Dienstleistungen und Produkte.
www.geokomm.de

InGeoForum versteht sich als Informations- und Kooperationsforum: Ziel ist den Geodatenmarkt zu unterstützen und den Aufbau einer nationalen Infrastruktur für Geodaten zu fördern.
www.ingeforum.de

Runder Tisch GIS e. V. hat seine Mitglieder im Dienstleistungssektor, in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung, in Verbänden sowie im Hochschulbereich. Sie haben zum Ziel, GIS und deren Daten zu nutzen, denn deren rasche Verfügbarkeit habe in der virtuellen Welt eine wachsende Bedeutung.

www.rtg.bv.tum.de

sus

Ingenieurausbildung

DQR und ERA: Verschiedene Systeme, verschiedene Schublade



Der Bundesvorstand des Arbeitskreises Ingenieure und Naturwissenschaftler (AIN) beschäftigte sich mit dem Thema der Eingruppierung von Ingenieuren im Zusammenhang mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und dem Entgelttarifvertrag (ERA) der Metallindustrie in Bayern und Baden-Württemberg.

Nach dem DQR ist die Stufe 6 vorgesehen für Bachelor, Meister und Techniker. Die Stufe 7 ist geplant für Master und die Stufe 8 ist für den Doktor vorgesehen. Der AIN untersuchte, inwieweit die Einstufung im DQR Einfluss auf die Entgeltstrukturen und Einstiegsentgelte nimmt und erläutert hierzu die entsprechenden Passagen der jeweiligen Tarifverträge.

ERA Baden-Württemberg

Im ERA BW sind 17 Entgeltstufen abgebildet. Die Eingruppierung erfolgt durch ein Stufenwertzahlverfahren (Analytik): Die Stufe B3 verlangt eine Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und eine meist einjährige Vollzeit-Fachausbildung wie etwa die Meister-Ausbildung IHK. Die Stufe B4 erwartet eine zusätzliche zweijährige Vollzeit-Fachausbildung wie den staatlich geprüften Techniker. Die Stufe B5 verlangt ein Fachhochschulstudium. Für die Stufe B6 ist ein Universitätsstudium erforderlich.

Es wird immer das Niveau von Ausbildung oder Studium beschrieben, nicht ob jemand die entsprechende Qualifikation hat. Damit ist eine Durchlässigkeit gewährleistet. Grundsätzlich lässt sich daher von der Berufsausbil-

dung kein unmittelbarer Rückschluss auf die richtige Eingruppierung ziehen.

Allerdings wird davon ausgegangen, dass man mit einer höheren Qualifikation auch eine Tätigkeit annimmt, die in anderen Merkmalen höher bewertet ist. Weiter ist festzuhalten, dass die neuen Studiengänge Bachelor und Master noch nicht gemäß ERA beschrieben worden sind. Dies ist umso verwunderlicher, da die Arbeitgeber mit ihrer Kampagne „Bachelor Welcome“ kräftig Werbung gemacht haben. Hier besteht Nachholbedarf.

Auch wenn Meister und Techniker in der gleichen DQR-Stufe wie Bachelor sind, so unterscheiden sich doch die typischen Tätigkeiten und Einstufungen. Meister und Techniker werden vielfach auf Sachbearbeiter-Stellen gesetzt, die gemäß ERA bis zur Entgeltgruppe 11 bewertet sind. Oder sie sind betriebliche Vorgesetzte (Fertigungsgruppenleiter), ebenfalls bis zu ERA 11. Andererseits gibt es auch Meisterstellen (Technikumsleiter, Fertigungsabschnittsleiter), die bis zu ERA 15 beschrieben sind.

In vielen Betrieben werden Bachelor wie die früheren Diplom-Ingenieure (FH) in der ERA Stufe 12 eingestellt, so als Planer, Entwickler, Konstrukteure, allerdings mit einem niedrigeren Entgelt. Dies wird über die Leistungszulage gesteuert. Die Arbeitgeber bringen damit zum Ausdruck, dass ein Bachelor offensichtlich nicht mehr ganz so viel wert ist wie der alte Diplom-Ingenieur (FH). Interessanterweise werden Master ebenfalls in der ERA Stufe 12 eingestellt, jedoch mit einem

Leistungsentgelt, das auf dem Niveau des früheren Diplom-Ingenieur (TU) liegt. Ingenieure mit Promotion steigen mit der ERA Stufe 13 oder 14 ein, heben sich also deutlich ab.

ERA Bayern

Im ERA Bayern sind 12 Entgeltstufen abgebildet. Die Eingruppierung erfolgt durch die ganzheitliche Betrachtung der Tätigkeit (Summarik):

In der Entgeltgruppe 7 sind Arbeitsaufgaben, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch eine dreijährige Berufsausbildung und fachspezifische Zusatzqualifikation erworben werden. Die Zusatzqualifikation kann auch durch eine dreijährige fachspezifische Erfahrung erreicht werden. Gleichgestellt werden Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie in der Regel durch eine qualifizierte Weiterbildung zum Meister oder Fachwirt erworben werden. Für diese und alle folgenden Stufen gilt, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf eine andere Weise erworben werden können.

Für die Entgeltgruppe 8 soll eine dreijährige Berufsausbildung und umfangreiche Zusatzqualifikation erworben werden. Gleichgestellt: eine Weiterbildung, zum Beispiel zum Techniker oder Betriebswirt. Dazu gehören auch Meister oder Fachwirte mit Führungsaufgaben.

Bei der Entgeltgruppe 9 handelt es sich um Aufgaben, die Entscheidungs- und Dispositionsspielraum beinhalten. Voraussetzung: eine dreijährige Berufsausbildung und eine über die der Entgeltgruppe 8 hinausgehende Zusatzqualifikation.

Gleichgestellt: eine qualifizierte Weiterbildung und Zusatzqualifikation oder eine bis zu vierjährige Regelstudiendauer mit Abschluss.

Die Entgeltgruppe 10 erfordert eine dreijährige Berufsausbildung und umfangreiche fachspezifische Zusatzqualifikation. Gleichgestellt: eine Weiterbildung und erweiterte Zusatzqualifikation oder eine vierjährige Regelstudiendauer mit Abschluss und Zusatzqualifikation oder durch eine mehr als vierjährige Regelstudiendauer mit Abschluss.

Auch hier lässt sich auf Grund der beruflichen Qualifikation kein unmittelbarer Anspruch auf die Eingruppierung ableiten, jedoch ist sie stärker ausgeprägt. Die Entgeltgruppe nimmt dabei Bezug auf die Dauer der Regelstudiengänge. Der AIN-Bundesvorstand stellt fest, dass der DQR berufliche Kompetenz und durch Studium erworbene Kompetenz auf eine Stufe stellt, was sich an der DQR Stufe 6 für Meister/Techniker und Bachelor zeigt. In den Tarifverträgen werden jedoch noch deutliche Unterschiede in den Kompetenzen gemacht, zudem sind noch alte Studiengänge beschrieben.

Deshalb fordert der AIN im Hinblick auf den DQR, dass die Tarifverträge zu überarbeiten sind. Der AIN verwarft sich jedoch gegen eine Abstufung von der Einstufung der Ingenieurausbildung und fordert eine Gleichstellung der Bachelor-Studiengänge mit dem alten FH-Diplom-Ingenieur. Als Kompromiss kann bei der Ersteinstu- fung die berufliche Praxis berücksichtigt werden. Dazu soll auch die internationale Berufsbezeichnung für Ingenieure berücksichtigt werden: Bachelor of Engineering, Master of Engineering und Master of Science. ■

Ulrich Bareiß

Druckindustrie

Eine Branche ist aus den Fugen geraten und sucht nach neuem Halt



In den vergangenen zehn Jahren sind 30 Prozent der Druckereien vom Markt verschwunden. Die reine Print-Technologie rückt zugunsten von innovativen digitalen Anwendungen für Print und Web zunehmend in den Hintergrund. Alle großen Druckmaschinenhersteller streichen derzeit Arbeitsplätze.

Dementgegen sprießen gewissermaßen an allen Ecken und Enden neue technologische Innovationen und Entwicklungen hervor, die um die Gunst des Produktionsdruckers buhlen. Bei den digitalen Anwendungsmöglichkeiten stehen heute innovative Verfahren wie Print-on-Demand, Mobile Tagging, die Einbindung von QR-Codes und die Augmented-Reality-Lösungen (AR) im Fokus. Das Printmedium wird nämlich mit der QR-Schnittstelle zum Türöffner für die digitale Welt – ein Beispiel ist der aktuelle Otto-Versand-Katalog.

Weitere Innovationen des „funktionalen Druckens“ umfassen die Herstellung von auf Papier gedruckten Solarzellen oder das Bedrucken von RFID-Transpondern (radio-frequency identification). Die RFID-Technologie beginnt sich aufgrund der Miniaturisierung und des Preisverfalls auf breiter Basis durchzusetzen. Sie stellt somit eine ideale Anwendungsmöglichkeit für den Print-Bereich dar, sofern das nötige Produktions-Know-How vorliegt. In der Zeitungsbranche sind ähnliche Entwicklungstendenzen zu



Foto: Heinz-Peter Haase (2)

beobachten. Weil das Internet die gedruckte Presse zunehmend unter Druck setzt, experimentiert die Zeitungsbranche mit neuen Online-Geschäftsmodellen, bei denen Angebote für Print und Internet kombiniert werden (Crossmedia-Modelle). Die Schnittmenge zwischen Zeitungslesern und Online-Nutzern der entsprechenden Angebote liegt nach einer Studie allerdings nur bei zirka zehn bis 15 Prozent. Es bleibt daher abzuwarten, inwieweit die Cross-Media-Modelle dazu beitragen können, dass nicht noch mehr Zeitungsleser zu Online-Usern mutieren, sondern auch Internetnutzer Zeitungsabonnenten werden.

Eine Vorreiterrolle in den digitalen Geschäftsfeldern nimmt die Axel Springer AG ein. Deren Geschäftsführer Mathias Döpfner gab be-

reits vor sechs Jahren die Devise „Online First“ aus. Mittlerweile werden Artikel sogar zuerst eigens für das Internet geschrieben und gestaltet und erscheinen, nahezu als Beilage, erst am folgenden Tag in einem Printprodukt. Die Zeiten, in denen der Online-Sektor reine Zweitverwertung für gedruckte Texte war, sind vorbei. Viele Verlagsmanager können sich bereits vorstellen, künftig ganz auf gedruckte Produkte zu verzichten und stattdessen eine Hybridzeitung anzubieten.

Als ein Leittreffen der Druck- und Papierindustrie aus dem In- und Ausland gilt allgemein die internationale Print-Media-Messe „drupa“ in Düsseldorf. Ein alles beherrschendes Thema, eine alles verändernde technische Innovation zeichnete sich trotz der vielfältigen Angebote der rund 1.900

Anbieter jedoch nicht ab. Im Mittelpunkt der diesjährigen „drupa“ standen vielmehr die oben genannten Entwicklungen und Trends. Fest steht dabei, dass der Papier- und Druckbranche erhebliche Restrukturierungsprozesse bevor stehen. Der Umbruch wird dabei durch Downsizing, Outsourcing, Schließungen, Verlagerungen in Subunternehmen, Fusionen und Schaffung unternehmensinterner Märkte begleitet.

Es zeichnet sich ab, dass alte „Rezepte“ wie Personalabbau und Cost Cutting, wieder auf der Agenda stehen werden. Der gelernte Buchdrucker und ver.di-Branchenkenner Holger Malterer meint: „Da erwarten uns noch einige böse Überraschungen!“ ■

Heinz-Peter Haase
mti-Ausschussvorsitzender Nord

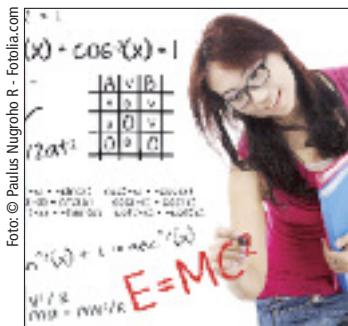


MINTkompass

ver.di hilft jungen Frauen bei der beruflichen Orientierung

Nur 16 Prozent der Frauen in Deutschland entscheiden sich für einen technischen Beruf. Von Gleichstellung beider Geschlechter im Erwerbsleben ist das noch weit entfernt.

In den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT), fehlen derzeit rund 61.000 Fachkräfte. Obwohl sich die Verdienst- und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sehen lassen können, entscheiden sich derzeit recht wenige Schülerinnen, Auszubildende und Studentinnen für Technik und Naturwissenschaften.



Das von der Telekom-Stiftung seit dem 1. April 2012 geförderte und von Andrea Breme geleitete ver.di-Projekt „MINTkompass“ unterstützt junge Frauen beim Einstieg in MINT-Berufe. Aufgebaut wird ein umfassendes Internet-Portal mit Orientierungs-

möglichkeiten für junge Frauen, die sich über das Berufsfeld MINT informieren wollen. Sie finden hier Vernetzungsmöglichkeiten und ein umfangreiches Informationsangebot rund um die Themen MINT, Berufseinstieg und Frauenförderung.

„MINTkompass“ ist aber vor allem auf die Praxis ausgerichtet: ver.di-Frauen, die bereits in MINT-Berufen arbeiten, sollen sich als Mentorinnen für interessierte Schülerinnen und junge Auszubildende zur Verfügung stellen. Sie sollen sie bei der Entscheidung für einen MINT-Beruf und durch die Ausbildung begleiten. Betriebs- und Personalräte werden gebeten, einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Förderung von Frauen zu legen, etwa mittels besserer Arbeitsbedingungen im Betrieb. Dafür baut ver.di ein Netzwerk von ExpertInnen und AlltagspraktikerInnen auf, das dauerhaft hilft, dem Ziel näher zu kommen: beste Chancen für Frauen in MINT-

Berufen zu schaffen. Zwei Mitglieder vom MTI-Bundesausschuss sind im Steuerungskreis des Projekts, eine Vernetzung mit MTI-Aktivitäten ist geplant. ■

Ansprechpartnerin für das Projekt in ver.di:

Dr. Karin Schulze-Buschhoff
ver.di-Bundesverwaltung
Ressort 13
Bereich Innovation und Gute Arbeit
Tel.: 030/69 56-13 68
Fax: 030/69 56-31 56
E-Mail: karin.schulze-buschhoff@verdi.de

Karin Schulze-Buschhoff und Cornelia Brandt

mti-Bundesausschuss

Neue Ziele, neuer Vorsitzender

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Klausur des mti-Bundesausschusses war, die ver.di-interne Wahrnehmung sowie die Öffentlichkeitswirksamkeit der Personengruppe mti weiter zu verbessern.

Ein erster Schritt dazu ist „mti Info“, die nun als zweite Ausgabe vorliegt. Als Weiteres werden alle Flyer und der mti-Internetauftritt überarbeitet. Zwischen den Landesbezirken wurde ein verbesserter Austausch verabredet. Außerdem sind alle mti-Mitglieder aufgefordert, über interessante

Fachthemen zu berichten. Ebenso werden die einzelnen mti-Ausschüsse laufend über ihre Aktivitäten berichten, wie beispielsweise der Arbeitskreis Bildung und der Arbeitskreis Tarif.

Das mti-Präsidium hatte Ende August mit den zuständigen Hauptamtlichen verabredet, die Arbeitsplanung des Bundesausschusses schon vor dem vierten Quartal des laufenden Jahres zu beschließen und an die Landesbezirke zu versenden. So können in Kooperation mehrerer Landesbezirke als auch mit dem Bundes-

ausschuss gemeinsame Arbeitskreise gebildet und Themen behandelt werden. In der Klausur des Bundesausschusses wurde dieser Punkt umgesetzt. Als Probleme wurden unter anderem die fehlenden Stellen- und Budgetanteile, so wie die noch unzureichende MIBS-Datenlage benannt. So lässt sich auch die Teilnahme von nur zwei Landesbezirken erklären. Zum neuen Vorsitzenden des mti-Bundesausschusses wurde Werner Filipowski gewählt. Über die Perspektiven von mti berichten wir in nächsten Industrie-Report.



Werner Filipowski

Auf das diesjährige „Ulmer Forum“ zur Energiewende (Seite 2) wurde im mti-Bundesausschuss hingewiesen. 2013 wird die Klausurtagung des mti-Bundesausschusses in Verbindung mit dem Ulmer Forum stattfinden, damit wird die Veranstaltungsreihe des AIN/mti Bayern weiter aufgewertet. ■

ub/wf

Ulmer Forum 2012

Die Energiewende in Deutschland



am 20. Oktober 2012

in
Neu-Ulm

Veranstaltungsnummer: 12/30/313

**bildungswerk
ver.di**

Bildungswerk
der Vereinten
Dienstleistungs-
gewerkschaft
in Bayern e.V.

... seit über 30 Jahren staatlich anerkannte
Erwachsenenbildungseinrichtung



Das Bildungswerk der ver.di in Bayern e.V. ist
zertifiziert nach dem Qualitätsstandard BQM

Bildungswerk der ver.di in Bayern e. V.
Postfach 151228 · 80047 München
Schwanthalerstraße 64 · 80336 München

Sekretariat:
Telefon (089) 5 99 77 - 3333
bzw. (089) 5 99 77 - 3002 und -3005
E-Mail: Sekretariat@verdi-bw-bayern.de

Buchhaltung:
Telefon (089) 5 99 77 - 3000
E-Mail: Buchhaltung@verdi-bw-bayern.de

Pädagogisches Referat:
Telefon (089) 5 99 77 - 3001
E-Mail: Referat@verdi-bw-bayern.de

Fax (089) 5 99 77 - 3099
Internet: www.verdi-bw-bayern.de

Nach dem Bayerischen Erwachsenenbildungsförderungsgesetz
staatlich anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung

Bildung aus einer Hand

Zielgruppe

Mitglieder der Personengruppe Meister, Techniker und Ingenieure (mti) aus allen Fachbereichen sowie Mitglieder des Arbeitskreises Ingenieure und Naturwissenschaftler (AIN), Mitglieder des Fachbereichs 02 (Ver- und Entsorgung), Mitglieder des Fachbereichs 08, FG Industrie, interessierte Gewerkschaftsmitglieder, Betriebsräte, Personalräte und Gewerkschaftssekretäre/innen

Inhalt

Die Energiewende, wird allgemein als Wechsel der Energiebereitstellung von fossilen Brenn- und Kernbrennstoffen auf erneuerbaren Energien, verstanden. Hierzu zählen verschiedene Formen von Wasserkraft, Geothermie, Wind- und Sonnenenergie.

Allerdings gibt es vor der vollständigen Umsetzung der Energiewende noch erhebliche Hürden zu überwinden. Schwankungen der Windstärke und der Sonneneinstrahlung erlauben den neuen Energieumwandlungsanlagen nicht, ihre Energie kontinuierlich ins Netz einzuspeisen. Außerdem sind dieser Anlagen systembedingt nicht lastfolgend, d.h. ihre Energieabgabe steht nicht im Einklang mit dem saisonal und täglich schwankenden Strombedarf der Verbraucher. Aus diesem Grund ist es in einer Übergangsfase bis ca. 2050 weiterhin notwendig erhebliche Kapazität durch fossile Kraftwerke bereit zu halten. Auf technischer Ebene existieren im Wesentlichen 4 Herausforderungen die bis zur vollständigen Umsetzung der Energiewende gelöst werden müssen:

1. Energiebereitstellung
aus erneuerbaren Energien, zur Abdeckung der Grundlast
2. Speichertechnologien
z.B. Pumpspeicherkraftwerke, Gasspeicher (Power to Gas), Wasserstoffspeicher usw.
3. Verteilernetze
leistungsstarke Hochspannungsgleichstromnetze für den Nord- Süd-Transport, intelligente Verteilernetze in der Fläche sowie die Nutzung der vorhandenen Gasnetze
4. Flexible Kraftwerke
schnelles Zu- und Abschalten von Kraftwerken um den wechselnden Strombedarf zu folgen z.B. ferngesteuerte Gruppen von dezentralen Kleinkraftwerken

In letzter Zeit warnen immer mehr führende Fachleute vor dem Scheitern der Energiewende. Es müssen die bürokratischen Bremsen gelöst werden um den selbst gesetzten ambitionierten Regierungszielen gerecht zu werden. Das heißt in allen Handlungsfeldern der Energiepolitik müssen bestehende Hindernisse beseitigt werden und der umfassende Dialog mit den Bürgern sollte bald eingeleitet werden

Referent

Dipl.-Ing. Joachim Nitsch,
DLR-Institut für Technische Thermodynamik
Abt. Systemanalyse und Technikbewertung

Martin Marcinek
ver.di – Landesbezirk Bayern
Fachbereichsleiter FB 02 - Ver- und Entsorgung

Termin und Seminarzeiten

Samstag, 20. Oktober 2012 von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr
Veranstaltungsnummer: **12/30/313**

Tagungsort

RiKu-Hotel Neu-Ulm
Maximilianstraße 4
89231 Neu-Ulm

Fahrtkosten werden vom Bildungswerk der ver.di in Bayern e. V. nicht übernommen

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bildungswerkes der ver.di in Bayern e.V., die mit der Anmeldung anerkannt werden.

In einem Briefumschlag senden an:
Bildungswerk der ver.di in Bayern e. V.
Postfach 151228 · 80047 München
oder per Fax (089) 5 99 77 3099

Anmeldung (bitte in Druckschrift und leserlich ausfüllen)

Für das Seminar / die Tagung melde ich mich hiermit verbindlich an:

Seminarbezeichnung: vom – bis / am
Privatanschrift	Firmenanschrift
.....
.....
.....
Tel.:	Tel.:
Fax:	Fax:
E-Mail:	E-Mail:

ver.di-Mitglied
ja
nein

Zimmer-
reservierung
ja
nein

Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Bildungswerkes der ver.di in Bayern e.V., die sie mit ihrer Anmeldung anerkennen.

Datum

Unterschrift

Die obigen Angaben werden nach § 4 Abs. 1 i. V. m. § 28 Abs. 2 BDSG „zum Zwecke der Veranstaltungsorganisation und weiterer Bildungsplanung“ mit Hilfe der elektronischen Datenverarbeitung gespeichert und verarbeitet. Bestimmungen zum Datenschutzgesetz werden selbstverständlich eingehalten.