

## 3. ver.di Bundeskongress

# Für die Schwarmintelligenz

Der Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse, für einen Mindestlohn von 8,50 Euro und die gleiche Bezahlung von Leiharbeitern und Stammbeschaft werden die Schwerpunkte der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di in den kommenden Jahren sein. Abgelehnt haben die rund 930 Delegierten, die Wahlperiode auf fünf Jahre zu verlängern und die Zahl der antragsberechtigten Gremien zu verkleinern.

Mit einem Erstaunen begann der dritte ordentliche ver.di-Bundeskongress vom 17. bis 24. September 2011 in den Leipziger Messehallen: Es gab dickes Lob vom Bundespräsidenten Christian Wulff für die Gewerkschaft, die mit ihren Erfolgen oft zu bescheiden umginge. Für mehr Gerechtigkeit sei ein höherer Organisationsgrad in Branchen wie der Pflege oder im Handel wünschenswert. Dass hier Vieles im Argen liegt,

zeigte dem Kongress nachdrücklich eine Delegation der Streikenden aus den Berliner Alpenland-Pflegeheimen, deren Arbeitskampf mit inzwischen weit über 40 Streiktagen zu Redaktionsschluss noch nicht beendet war (Foto Seite 2).

In den Diskussionen um den Mindestlohn votierten viele Delegierte für eine Mindesthöhe von zehn Euro, damit eine Rente >



Foto: Christian von Polentz

## Glückwunsch gegenseitig

Zwei, die sich gratulieren können: Fachbereichsleiter Medien, Kunst und Industrie sowie stellvertretender ver.di-Vorsitzender Frank Werneke (links) wurde mit 85,4 Prozent Jastimmen in seinen Ämtern bestätigt. Werneke übernimmt künftig auch die Finanzplanung vom ausgeschiedenen Gerd Herzberg. Werner Filipowski, Betriebsrat bei Evonik in Nordrhein-Westfalen, zog als Kandidat der „MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen mti“ wieder in den 90köpfigen Gewerkschaftsrat ein und wurde ins Präsidium dieses höchsten ver.di-Gremiums gewählt.

Weitere Fachbereichsvertreter im Gewerkschaftsrat sind der Vorsitzende Ralf Fenske aus Baden-Württemberg, der Vorsitzende der Fachgruppe Medien Werner Ach (Rheinland-Pfalz/Saar) und die Baden-Württemberger Künstlerin Angelika Jähn. Erster Stellvertreter von Ach ist der Vorsitzende der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen Matthias Träger aus Berlin, zweite Stellvertreterin von Jähn ist Emine Erdogan (FG Industrie NRW). ■ sus

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Mitbestimmung heißt Mitverantwortung, und die Arbeit in Gewerkschaft und Betriebsrat war und ist gelebte Demokratie. Mit diesen Worten würdigte Bundespräsident Christian Wulff die Stellung der Gewerkschaften in unserer Gesellschaft. In seiner Begrüßungsrede auf unserem ver.di-Kongress in Leipzig lobte Wulff die Sozialpartnerschaft als einen „Wettbewerbsvorteil für unser Land“, was sich gerade bei der Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise bewährt habe.

Insbesondere die Bemerkung: ... „wünscht man sich höhere Organisationsgrade und höhere Tarifbindung“ und daraus resultierend dann angemessene Ergebnisse, waren Worte, die so von vielen Anwesenden nicht erwartet worden waren.



Foto: ver.di

Bemerkenswert waren auch einige Hinweise beim Bankentag „dass es ein nicht erträgliches Ausmaß von Differenz gibt, etwa zwischen dem, was Pfleger in Altenheimen bekommen (...) und dem, was auch jetzt wieder an Bonuszahlungen Platz zu greifen scheint in der Welt dieses uns so viele Probleme machenden Bankensektors“.

Für den der genau zugehört hat, gab es auch eine Empfehlung für die Gewerkschaften: „Es ist aber auch hier so, dass man über die erreichten Erfolge zu selten spricht und damit nicht so attraktiv wirkt, wie man wirken würde, wenn man die Erfolgslisten häufiger nennen würde.“

Diesen Hinweis sollten wir aufnehmen: Tue Gutes und rede darüber! ■

In diesem Sinne verbleibe ich mit kollegialen Grüßen,

Werner Filipowski  
Präsidiumsmitglied des Gewerkschaftsrats

### 3. ver.di Bundeskongress

(weiter von Seite 1)

nicht in die Altersarmut führe. Andere erklärten dies aus ihrer Branchenerfahrung etwa im Friseurgewerbe für weltfremd. Die Delegierten einigten sich auf die 8,50 als Minimalforderung, die auch vom DGB erhoben wird, allerdings mit der Perspektive, auch beim DGB längerfristig für eine höhere Forderung zu werben.

Beim Thema Leiharbeit stießen wie schon 2007 zwei verschiedene Sichtweisen aufeinander: Diejenige der Stammbeschafteten, die festangestellte Kollegen wünschen und konzerneigene Leiharbeitsfirmen im Haus verhindern wollen, und diejenige der Zeit- und Leiharbeiter, die zuerst einmal innerhalb dieses Systems, mit dem sie gegenwärtig leben müssen, einen gerechten Lohn fordern und befürchten, dass ein Verbot der Leiharbeit nur zu anderen, neuen Formen der prekären Arbeitsverhältnisse führen würde. Durchgesetzt hat sich die zweite Sichtweise. Ver.di konzentriert sich also zunächst auf den Kampf um „Equal Pay“.

Weitere heiß diskutierte Themen waren der politische Streik – nicht seine Berechtigung, sondern die Frage der erfolgreichen Mobilisierung der Belegschaften – sowie die Auslandseinsätze der Bundes-



Foto: ver.di-foto - Karsten Theilker

wehr im Rahmen der UNO-Blauhelme, die schließlich am späten Donnerstagabend akzeptiert wurden.

Trotz der Flut von rund 1600 Anträgen, von denen viele wort- oder aussagengleich waren, war der Kongress nicht gewillt, mit einer Zweidrittelmehrheit die Satzung zu ändern um die Zahl der antragsberechtigten Gremien einzuschränken. Die „Schwarmintelligenz“ sollte weiter genutzt und die Basisdemokratie nicht be-

schädigt werden. Auch eine Verlängerung der Wahlperiode von vier auf fünf Jahre wurde abgelehnt. Die Argumente, dies verringere die Kosten und binde insgesamt weniger Arbeitskraft an die Orga-Wahlen, überzeugte die Mehrheit der Delegierten trotz vieler Gegenstimmen nicht.

Ein beeindruckendes Beispiel für Gewerkschaftsarbeit unter schwierigen Umständen präsentierte Larry Cohen von den Communication Workers in den USA,

der von seinen düsteren Erfahrungen mit der Deutschen Telekom als amerikanischem Arbeitgeber und der guten Zusammenarbeit mit dem ver.di Fachbereich Telekommunikation berichtete. ■

sus

Alle Reden, Anträge, Tagesprotokolle etc. sind im Internet zu finden:

<http://www.verdi.de/ueber-uns/bundeskongress>

#### Die bunte Verschlankung der Redezeit

Da viele Gewerkschaftsmitglieder, angefangen beim Vorsitzenden, keine Probleme haben, ihre Sicht der Dinge sehr ausführlich darzustellen, gab es in Leipzig eine Redezeit-Ampel, um eine Chance zu wahren, den Großteil der rund 1600 Anträge wirklich beraten zu können. Nur 140 Anträge mussten am Ende an den Gewerkschaftsrat überwiesen werden. Ihr weiteres Geschick wird im Mitgliedernetz zu verfolgen sein: [www.mitgliedernetz.verdi.de](http://www.mitgliedernetz.verdi.de).

Der nordrhein-westfälische Delegierte Klaus Hebert-Okon aus der Fachgruppe Industrie/industrielle Dienstleistungen forderte beim Gewerkschaftskongress mehrfach, dass ver.di die Strukturen „verschlanken“ und die Ressourcen mehr auf die Bezirke und Betriebe ausrichten müsse. Deshalb bat er vor der Wahl des Bundesvorstands alle Kandidaten und

Kandidatinnen, sich zu diesem Thema zu äußern. Als erster kam Frank Bsirske an die Reihe:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen! Im Grunde betrachte ich mich als vorgestellt. („Bravo-Rufe – Beifall“) Deswegen möchte ich mich beschränken, Klaus, in aller Kürze auf die von Dir gestellte Frage Folgendes zu sagen: (Zurufe: „Ampel, Ampel, Ampel!“) Das war nicht als Drohung gemeint!“

Und dann antwortete er tatsächlich kurz: Wenn es nicht um eine finanzpolitische Notlage gehe, bevorzuge er, dass sich die Landesbezirke und die Fachbereiche gemäß der Matrix selbst um die Weiterentwicklung ihrer Strukturen kümmern – ohne Vorgaben aus dem Bundesvorstand. Bsirske wurde mit 94,7 Prozent wiedergewählt. ■

#### Ein paar Zahlen direkt aus dem Protokoll

>> Nun noch die Altersangaben zu den Delegierten: Der jüngste Delegierte ist Cedric Sommer aus dem Landesbezirk Baden-Württemberg. Er ist 18 Jahre jung. (Beifall) Die älteste Delegierte ist Anni Gondro aus dem Landesbezirk Niedersachsen/Bremen mit 92 Jahren. (Beifall) Das Durchschnittsalter der Delegierten beträgt 53 Jahre. (Zurufe: Oh!) Der durchschnittliche Mitgliedsbeitrag der Delegierten beträgt 28,17 Euro. (Zuruf: Das müsste umgekehrt sein!) <<

## Ulmer Forum

# Technische Assistenzsysteme in der Pflege

„Der Pflegeprozess ist heute total ausgeknutscht, alle Zeiten sind von vorn bis hinten durchgetaktet in Minuteneinheiten.“ Deshalb sieht Diplomingenieur Torsten Stevens vom Fraunhofer-Institut für Mikroelektronische Schaltungen und Systeme IMS in Duisburg in technischen Assistenzsystemen eine Möglichkeit, alten und vor allem demenzkranken Menschen länger ein selbstbestimmtes Leben im eigenen Zuhause zu ermöglichen. Denn der Pflegeaufwand wird durch den demographischen Wandel noch zunehmen.

Wie der Fraunhofer-Wissenschaftler, der als Zivildienstleistender eigene Erfahrungen in der Behinderten- und Altenpflege gemacht hat, beim Ulmer Forum ausführte, gehe es dabei nicht vorrangig darum, Neues zu erfinden, sondern auf dem Markt vorhandene Komponenten so zu kombinieren, dass sie den Senioren das tägliche Leben erleichtern und dem Pflegedienst in einer Art Zentrale eine unauffällige Überwachung

des Patienten ermöglichen um in Notsituationen rechtzeitig eingreifen zu können.

Neben Erleichterungen baulicher Art wie eine im Boden eingelassene Waage oder eine ebenerdige Dusche bedeutet es aber auch, in einer mit Sensoren gespickten Wohnung zu leben, in der die Bewegungen in Bad, Küche und Wohnräumen aufgezeichnet und an den Pflegedienst oder die Angehörigen weitergemeldet werden. Assistenzsysteme registrieren, ob die Tabletten genommen werden und erinnern per Leuchtbild im Badezimmerspiegel, Sensoren überwachen das Waschen, das Schlafen, das Essen. Trotz dieser an Big Brother erinnernden Methoden hat das Duisburger Institut keine Probleme, für seine Feldversuche interessierte Familien zu finden. Dabei verschweigt Stevens nicht, dass ein längeres häusliches Leben Demenzkranker auch ein Beitrag zu einer kostengünstigeren Pflege sein soll. Die Entwicklung dieser Assistenzsysteme müsse aber unbedingt in Zusammenarbeit mit professionellen Pflegekräften

erarbeitet werden, um sinnvoll zu sein.

Diese Assistenzsysteme können Pfleger und Angehörige entlasten, aber keineswegs ersetzen, war das Resümee der lebhaften Diskussion, die so nahtlos zum Thema des Pflegewissenschaftlers Manfred Hülsken-Giesler von der Universität Osnabrück überleitete. Der ausgebildete Pfleger beschäftigt sich mit den Herausforderungen für Pflege und Pflegewissenschaft, die durch technologische Innovationen entstehen. Dabei unterschied er zwei grundsätzliche verschiedene Situationen: Während ein hoher Technikstand auf einer Intensivstation für das Krankenhauspflegepersonal selbstverständlich ist, sei die Einstellung der Pflegekräfte zu Technik in der ambulanten und der Langzeitpflege eher „zurückhaltend“.

Auch Hülsken-Giesler betonte als Grund für den Einsatz von mehr Technik nicht nur die Demographie und die zu geringe Zahl an Pflegekräften, sondern auch den wachsenden Bedarf an Steuerungsdaten zur Entlastung von

## Mehr Informationen

[www.inhaus.fraunhofer.de](http://www.inhaus.fraunhofer.de)  
[www.ims.fraunhofer.de](http://www.ims.fraunhofer.de)  
[www.pflegewissenschaft.uni-osnabrueck.de](http://www.pflegewissenschaft.uni-osnabrueck.de)

## Links zu den Veranstaltern, die auch eine Dokumentation anbieten:

[www.ain-online.net](http://www.ain-online.net)  
[www.verdi-bw-bayern.de](http://www.verdi-bw-bayern.de)  
<http://mti.verdi.de>

Gesundheitssystem und Wirtschaft. Im Krankenhaus und der Langzeitpflege seien diese Daten vorhanden, nicht jedoch in der Ambulanz. Dem Unbehagen, dass hier mitmenschliche Verantwortung von einer kälter werdenden Gesellschaft auf Technologie abgeschoben werden sollte, entgegnete der Pflegewissenschaftler durch die Erinnerung an frühere Methoden, bei denen keineswegs alle Alten, Kranken und Behinderten liebevoll betreut wurden, sondern vielfach auch weggesperrt. Wie der Ingenieur Stevens zeigte sich auch Hülsken-Giesler davon überzeugt, dass es in der Pflege künftig viel mehr ehrenamtliche Arbeit geben müsse als heute.

Für die Ausbildung bedeute die Arbeit an der „Schnittstelle Mensch-Maschine“ dringend eine größere Professionalisierung, nicht nur in technologischer Sicht. Deshalb forderte er eine Anpassung und eine Differenzierung des Berufsbilds „Pfleger“ und eine Akademisierung des Berufs, wie es außerhalb Deutschlands bereits überwiegend üblich sei. Dies werde nach seiner Beobachtung im zuständigen Fachbereich von ver.di eher kritisch diskutiert, doch in der Europäischen Union laufe die Diskussion um den Pflegeberuf insgesamt auf eine Ausbildungsvoraussetzung von zwölf Schuljahren hinaus. ■

Susanne Stracke-Neumann



Foto: Fraunhofer-inHaus-Zentrum

## Fortbildung

# Industriemeister Metall bewährt sich in der Praxis

Die Fortbildung „Geprüfte/-r Industriemeister/-in Metall“ erreicht in Akzeptanz, Eignung und Wirkung ihre Ziele: Eine Evaluation im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigt, dass die seit 1999 mit handlungsorientiertem Ansatz angebotene Qualifizierung auf breite Zustimmung aller Beteiligten stößt.

Von 51.642 Prüflingen, die von 1999 bis 2009 die Mühen der Meisterfortbildung auf sich genommen haben, waren 41.351 erfolgreich – eine Quote von 80,1 Prozent. Die beruflichen Chancen der Industriemeister sind gut: Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass viele den Weg aus der Facharbeit in Führungspositionen schaffen und dass bei Unternehmen der Metallwirtschaft ein

nachhaltiger Bedarf für derartig qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besteht. Seit 1999 werden die Industriemeister nicht mehr ausschließlich nach Fächern getrennt, sondern vorrangig anwendungsbezogen und handlungsorientiert an so genannten „betrieblichen Situationsaufgaben“, darunter auch der Anleitung von Azubis, fortgebildet und geprüft. Dieser seinerzeit neue Qualifizierungsansatz wurde nun als angemessen bestätigt; die erworbenen Kompetenzen entsprechen den betrieblichen Anforderungen, hochschulisch ausgebildete Bachelor werden nicht als Konkurrenz wahrgenommen. Fast zwei Drittel haben aufgrund ihrer Meisterfortbildung eine höhere Position in einem Industriebetrieb erreicht, andere sind hochqualifizierte Facharbeiter geblieben, üben aber seither häufig



eine interessantere Tätigkeit aus. 61 Prozent geben an, von ihrer Weiterbildung finanziell profitiert zu haben. Nur eine Minderheit (16 Prozent) hat infolge des Meistertitels den Arbeitgeber gewechselt – obwohl 53 Prozent verbesserte Arbeitsmarktchancen für sich sehen. Die meisten der 109.000 Industriemeister (Stand: 2009; Frauenanteil: 6,6 Prozent) arbeiteten in der Automobilwirtschaft und bei deren Zulieferern, gefolgt von Maschinen- und Anlagenbauern sowie metallbe- und -verarbeitenden Betrieben. Die BIBB-Evaluation zeigt neben der weitgehenden Bestätigung der jetzigen Fortbildungsprüfung

auch Handlungsbedarf auf. So wird unter anderem empfohlen, die systematische Entwicklung von Führungskompetenz zu intensivieren und andererseits gleichwertige alternative Wege für entwicklungswillige Facharbeiter zu stärken, zum Beispiel durch technische Spezialisierung oder Verantwortungsübernahme für projektartige Aufgaben (etwa bei technischen Investitionen). ■

bibb

Zusammenfassung der Ergebnisse  
[www.bibb.de/evaluation-industriemeister](http://www.bibb.de/evaluation-industriemeister)

## Apollo Optik

## Entgeltanpassung Ost seit September

Seit Anfang des Jahres 2011 gibt es für die Beschäftigten von Apollo Optik keine generelle Erhöhung der Einkommen. Die Verhandlungen endeten bisher ohne Ergebnis. Das bedeutet für die Kolleginnen und Kollegen einen Reallohnverlust von über zwei Prozent jeden Monat, erläutert Tarifsekretär Andreas Fröhlich. Seit 1. September 2011 ist aber zumindest die bereits 2010 festgeschriebene „Entgeltangleichung Neue Bundesländer“ in Kraft getreten. Für die Beschäftigten in den neuen Bundesländern und in Ostberlin stiegen die Einkommen damit um 1,6 Prozent. Daraus ergeben sich folgende neue Entgelttabellen:

Berufs-jahr	Gruppe I		Gruppe II		Gruppe III		Gruppe IV		Auszubildende		Reinigungskräfte	
1	1423	1445	1571	1597	2254	2290	2634	2676	545	554	1445	1469
2	1489	1512	1642	1669	2254	2290	2634	2676	593	602		
3	1582	1608	1749	1777	2254	2290	2634	2676	677	688		
4	1609	1634	1774	1803	2254	2290	2634	2676				
5	1726	1753	1870	1899	2254	2290	2634	2676				
6	1774	1803	1897	1928	2254	2290	2667	2710				
7	1873	1902	2034	2066	2321	2359	2721	2765				
8	2018	2051	2121	2154	2370	2407	2824	2869				
9	2018	2051	2232	2267	2551	2591	2949	2996				

■ Neue Bundesländer

■ Berlin Ost

## Seminar

### Burnout und Betriebsrat

Die Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen bietet vom 14. bis 16. Dezember 2011 in Göttingen ein Seminar „Burnout und Betriebsrat“ an. Themen sind die Hintergründe, die zum Burnout führen, Methoden, Stress abzubauen und der Gesundheitsschutz als Zukunftsaufgabe der betrieblichen Interessenvertretung. Außerdem werden die Fragen behandelt, wie der Betriebsrat Betroffenen helfen kann und wie man dem Burnout durch eine Work-Life-Balance entgegenwirken kann. Für das Seminar gilt Freistellung nach § 37 Abs. 6 des BetrVG und nach § 96 Abs. 4 und 8 SGB IX. ■

Ansprechpartnerin für weitere Informationen und Anmeldung:  
 Monika Schrills  
[monika.schrills@daa.de](mailto:monika.schrills@daa.de)

## Leiharbeit

# Auskunftsrecht zu Werk- und Dienstleistungsverträgen

Die Klausurtagung der Fachgruppe Industrie Bayern mit dem AIN Bayern widmete sich in Kipfenberg dem Thema „Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“.

Dabei referierte Rechtsanwalt Hans-Günther Eisele in der von Kurt Buschner, dem für die Fachgruppe in Bayern zuständigen ver.di-Sekretär, moderierten Veranstaltung über die Grenzen von Leiharbeit, Werkverträgen und Dienstleistungsverträgen sowie Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und über die gesetzliche Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die zum 1. Dezember 2011 in Kraft treten (Seite 6).

In der Einführungsrunde beklagten einige Teilnehmer, dass sie von ihrer Unternehmensleitung keine Auskünfte über die im Unternehmen eingesetzten Personen mit Werk- oder Dienstleistungsverträgen bekämen. Beim Thema Leiharbeit hätte man mit dem Arbeitgeber entsprechende Vereinbarungen getroffen. Hier hat der Betriebsrat nach Erläuterungen des Referenten zwei Handlungsmöglichkeiten: Zum einen steht in § 80 (2) BetrVG geschrieben, dass sich das Auskunftsrecht des Betriebsrats auch auf Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Damit seien explizit Werk- und Dienstleistungsverträge gemeint. Jedoch kann hier der Betriebsrat (nach entsprechendem Beschluss) in der Regel nur eine Namensliste einfordern. Erhält der Betriebsrat dann nicht die gewünschte Auskunft, kann der Betriebsrat nach § 29 BetrVG eine Sitzung einberufen und anschließend den Weg über das Arbeits-

gericht mit Unterstützung von Rechtsanwälten und Gewerkschaften gehen (§40).

Zum anderen kann der Betriebsrat nach § 106 BetrVG Wirtschaftsausschuss weitergehende Auskünfte zu Namen, Firmen, Auftragsinhalt, Kosten der Aufträge, Dauer der Aufträge einfordern. Verweigert der Arbeitgeber hier die Auskunft ganz oder teilweise, dann kann der Betriebsrat den Beschluss fassen, die Einigungsstelle anzurufen (§ 109). Nach Ansicht von Rechtsanwalt Eisele bestehe hier kein rechtliches Problem, sondern ein Mangel der konsequenten Umsetzung und gegebenenfalls der juristischen Auseinandersetzung. Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er die Auskünfte verweigert und kann nach § 121 BetrVG mit einem Bußgeld belegt werden.

Erstes Beispiel für einen Werkvertrag: Beim Kauf einer Maschine oder Anlage wird die Aufstellung und Inbetriebnahme mitbestellt und durch den Lieferanten durchgeführt. Die Arbeit endet mit der Abnahme der Anlage. Hier gibt es normalerweise wenig Überschneidungen mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG).

Zweites Beispiel ist ein Dienstleistungsvertrag: Der Ingenieur einer Fremdfirma konstruiert in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber ein Bauteil. Hier sind zur Arbeitnehmerüberlassung oftmals die Grenzen fließend. Entscheidend ist hier, ob ein Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers des Dienstleisters besteht. Zu prüfen sind also Fragen nach dem Direktionsrecht und der Weisungsbefugnis, der Zusammenarbeit, der Abhängigkeit bei der Arbeitsauf-



Foto: Jürgen Seidel

gabe, der freien Gestaltung der Arbeitszeit, der Urlaubsentnahme, der räumlichen Trennung zu Mitarbeitern des Arbeitgebers, auch in Bezug auf Fragen der Geheimhaltung von Betriebsvorgängen. Dazu gibt es seitens der Rechtsprechung inzwischen umfangreiche Kriterien zur Abgrenzung weisungsgebundener Arbeit.

Bei der Leiharbeit gibt es derzeit leider keine Möglichkeit eine Festanstellung zu erzwingen. Das Bundesarbeitsgericht hat hier mehrfach negativ entschieden. Im Übrigen ließen die Arbeitsgerichte diese Klagen gerne liegen, bis sie sich selbst erledigt haben. Jedoch muss selbstverständlich jede Einstellung, also auch die eines Leiharbeiters, nach § 99 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Für Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern können gemäß § 95

BetrVG Regeln zur Leiharbeit vereinbart werden. Betriebsräte von Großbetrieben machen hiervon Gebrauch. Mittelständler vermeiden gerne mit allen Tricks, die Zahl 500 zu überschreiten und ersetzen (meist ohne Betriebsrat und Gewerkschaft) die Stammbesetzung durch Leiharbeiter.

Zur Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 93 BetrVG gibt es mittlerweile positive Urteile durch das Bundesarbeitsgericht. Dabei muss geprüft werden, ob der Arbeitsplatz erstens für Schwerbehinderte tauglich ist, ob zweitens Teilzeitkräfte aufstocken möchten und es muss drittens eine innerbetriebliche Ausschreibung der Stelle erfolgt sein.

Bei der Betriebsratswahl dürfen Leiharbeiter wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb sind. Sie sind aber nicht wählbar und zählen nicht für die Anzahl der Betriebsratsmandate. Insgesamt schwächt Leiharbeit also den Betriebsrat. ■

Ulrich Bareiß

## Arbeitnehmerüberlassung

# Noch mehr Aufmerksamkeit nötig

Die gesetzlichen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die zum 1. Dezember 2011 in Kraft treten, beruhen auf der EU-Richtlinie 2008/104/EG vom 19. 11. 2008. Da diese bis zum 1. Dezember 2011 in den Mitgliedsstaaten umgesetzt sein muss, wurde zu diesem letzten Zeitpunkt das deutsche Gesetz geändert.

Dennoch ist das deutsche Gesetz in einigen Passagen schwächer ausgelegt als das EU-Recht, erläuterte der Referent. Die Verleihunternehmen haben hier sehr gute Lobbyarbeit betrieben. Leiharbeit wurde praktisch als Arbeitsform legitimiert. Es empfiehlt sich daher bei der Argumentation dem Arbeitgeber gegenüber die europäische Richtlinie zu verwenden. Neben der eigentlichen Richtlinie Artikel 1 bis 14 sind auch die entsprechenden Gründe für die Richtlinie zu beachten. Die für die Betriebsratsarbeit

wesentlichen Änderungen des deutschen AÜG:

**§ 1 Erlaubnispflicht:** Bisher gab es eine Erlaubnispflicht für eine auf Dauer angelegte gewerbsmäßige Tätigkeit eines Verleihers. Keine Erlaubnispflicht war notwendig bei Verleihung im Konzern, zum Beispiel von der Stammfirma zu einer Tochter-Gesellschaft. Neu ist nun, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher vorübergehend erfolgt (das Gesetz legt jedoch keinen Zeitraum fest, das wird wohl erst ein Gericht entscheiden) und dass dies im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit erfolgt. Ebenso unterliegen Verleihungen im Konzern, wenn zu diesem Zweck eingestellt wurde, der Erlaubnispflicht. Dazu ein wichtiger Hinweis für Betriebsräte: Betriebsvereinbarungen, die eine feste Quote von beispielsweise fünf Prozent Leiharbeiterquote festlegen sind ungültig, da auf Dauer angelegt.

Dies muss neu formuliert werden, etwa „vorübergehend bei Auftragspitzen bis zu fünf Prozent“. Leiharbeit ohne zeitliche Einschränkung gibt es nicht mehr, was aber leider keinen Rechtsanspruch bedeutet. Für Leiharbeit gibt es nun die Möglichkeit einer tariflichen Regelung.

**§ 13 b Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten:** Hier wird der Leiharbeitnehmer dem Mitglied der Stammbesellschaft absolut gleich gestellt. Damit sind Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Gemeinschaftsverpflegung und Schichtbusverkehr angesprochen. Leiharbeiter dürfen im eingesetzten Betrieb keine Nachteile haben (Sozialräume, Parkplatz, Kantine, etc.). Ebenso können sie sich auf innerbetrieblich ausgeschriebene Stellen bewerben.

**§ 16 Ordnungswidrigkeiten:** Dem Entleiher wurden höhere Hürden auferlegt, da dieser auch

den wirtschaftlichen Nutzen hat. So sind etwa die Strafen bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen deutlich erhöht worden. (§ 16 AÜG).

Resümee: Das zum 1. Dezember 2011 geänderte AÜG verlangt vom Betriebsrat noch größere Aufmerksamkeit gegenüber Leiharbeit, insbesondere im Hinblick auf Gleichbehandlung und Erlaubnispflicht. Gesetzliche Verbesserungen, insbesondere zum Thema Mindestlohn sind zwingend erforderlich. Andere europäische Länder gehen hier mit gutem Beispiel voran. In Frankreich erhalten Leiharbeiter auf Grund ihrer Flexibilität sogar mehr Lohn.

Tarifvertragliche Regelungen sind aus unserer Sicht ebenfalls erforderlich, damit wenigsten branchenbezogen eine Lohngerechtigkeit hergestellt werden kann. ■

Ulrich Bareiß

## Datenschutz

# Die digitale Verfügbarkeit im Arbeitsleben

Der Umgang mit Daten im Internet stellt Beschäftigte vor große Probleme: Diskussionen im Mitgliedernetz haben dies immer wieder gezeigt. ver.di Bildung + Beratung hat bereits im November 2009 und Dezember 2010 zum Thema Arbeitnehmerdatenschutz Konferenzen organisiert. Nach dem großen Zuspruch wird nun eine Folgekonferenz am 6. und 7. Dezember 2011 in Leipzig veranstaltet.

Vor der aktuellen Entwicklung stellen sich viele Fragen: Was wird ein Beschäftigungsdatschutzgesetz bringen - sofern sich die schwarz-gelbe Koalition nach der geharnischten Kritik von Betriebsräten, Gewerkschaften und Datenschützern überhaupt noch

dazu durchringen kann? Welche Regelungen werden sich wie auswirken? Welche Perspektiven zeichnen sich beim betrieblichen Datenschutz ab?

Betriebs- und Personalräte müssen sich zunehmend mit Korruptionsbekämpfung und Compliance-Regelungen auseinandersetzen. Wie verhält sich der Arbeitnehmerdatenschutz dazu? Welche beispielhaften Praxisregelungen gibt es hierzu? Eine weitere Herausforderung ist das „Cloud Computing“. Sie wird in den nächsten Jahren die Datenverarbeitung und die Arbeitsplätze revolutionieren. Wie lässt sich diese Rationalisierung durch die Interessenvertretung gestalten? Welche Probleme stellen sich beim Datenschutz, wenn der

Zugriff auf Daten nur noch über das Internet erfolgt? Wie kann der permanenten digitalen Verfügbarkeit von Beschäftigten entgegengewirkt werden?

Dies wird am 6. und 7. Dezember in Leipzig auf der Konferenz für Betriebs- und Personalräte unter

dem Motto „Wer kontrolliert das Netz? Wer schützt die Daten?“ diskutiert. ■

[http://www.verdi-bub.de/seminare/konferenzen\\_tagungen/datenschutzkonferenz\\_2011/](http://www.verdi-bub.de/seminare/konferenzen_tagungen/datenschutzkonferenz_2011/)



Foto: transit - Chr. v. Polentz

### Impressum

**Herausgeber:**  
Frank Werneke, stellv. Vorsitzender;  
Rudolf Zink, Ressort 4  
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](mailto:fb8.industrie-report@verdi.de)

**Redaktion:**  
Susanne Stracke-Neumann

**Layout:** einatz, Wolfgang Wohlers

**Druck:** alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · Oktober 2011