



## Bundesfachgruppe

# Zukunftswerkstatt für neue Perspektiven

Bei der Bundesvorstandssitzung in Saalfeld stand diesmal Grundlegendes auf dem Programm: In einer zweiätgigen „Zukunftswerkstatt“ ging es um die Perspektiven der Fachgruppe.

Neben den üblichen Themen wie den Berichten aus den Bundesländern und den verschiedenen Tarifkommissionen sollten bei der Klausur in Saalfeld die zukünftigen Rahmenbedingungen, Entwicklungen und Perspektiven ergebnisoffen und vorbehaltlos diskutiert werden, um auch in Zukunft für die vielfältigen Veränderungen in der Fachgruppe, dem Fachbereich und der Gesamtorganisation gerüstet zu sein. Deshalb hatten sich die Mitglieder des Vorstands vom 24. bis 26. Februar zu einer Klausur in der Bildungsstätte Saalfeld versammelt.

Unter dem Motto „Wer sich nicht verändert, wird verändert“ wollten die Vorstandsmitglieder ein-

mal abseits vom Tagesgeschäft intensiv über die Weiterentwicklung der Fachgruppenarbeit nachdenken.

Den ersten Tag begann das Plenum eine ausführliche Ist-Analyse und erarbeitete eine gemeinsame Checkliste zur Bestandsaufnahme. Anschließend wurde in mehreren Arbeitsgruppen die Situation auf den Landesbezirksebenen erfasst. Der erste Tag schloss mit der Präsentation der Arbeitsergebnisse und der Zusammenfassung der Gesamtsituation.

Eine lebhafte Diskussion drehte sich am zweiten Tag um die Zukunftsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten der Fachgruppe. Die Vorstandsmitglieder entwickelten verschiedenste

„Ideen für unsere Fachgruppe von Morgen“, wobei sich mehrere Schwerpunktthemen herausbildeten. Inhaltlich wird sich die Fachgruppe dabei neben der Betriebs- und Tarifarbeit – auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung – auch weiterhin der Bildungs- und Weiterbildungspolitik sowohl innerhalb der Fachgruppe wie im fachbereichsübergreifenden Personenkreis „MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen mti“ widmen, dessen Sitz im Gewerkschaftsrat seit Jahren von einem Fachgruppenmitglied eingenommen wird.

Alle Schwerpunktthemen werden in den nächsten Wochen weiterbearbeitet, um in den kommenden Vorstandssitzungen entsprechend detaillierte Entwick-

lungswege und Arbeitsschritte zu vereinbaren. Darüber wird der Bundesvorstand im Industrie-Report kontinuierlich berichten. Am Ende der Zukunftswerkstatt waren die Teilnehmer von den Ergebnissen der intensiven Beratung angenehm überrascht und mit den skizzierten Lösungssätzen durchwegs zufrieden, besonders auch mit der Tatsache, dass sowohl Methodik als auch Durchführung des Workshops aus der Gruppe selbst entwickelt und getragen wurden.

Nach drei anstrengenden, aber interessanten und kurzweiligen Tagen ging es dann wieder in alle Himmelsrichtungen gen Heimat. ■

Matthias Träger

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in der neuen Ausgabe unseres Industrie-Reports möchte ich besonders auf eine technische Neuerung hinweisen, die wir zukünftig anbieten werden, um den direkten Zugriff auf unsere Homepage der Bundesfachgruppe Industrie/industrielle Dienstleistung zu vereinfachen. Mit dem so genannten QR-Code führen wir einen zwischenzeitlich etablierten Barcode-Standard ein, der es erlaubt, mit den verschiedensten Mobiltelefonen



Foto: Chr. v. Polentz

unter Zuhilfenahme der eingebauten Kamera und geeigneten Programmmodulen (Apps) direkt eine Verbindung über das Internet auf unsere Homepage herzustellen.

Natürlich müssen die Mobiltelefone hierzu internetfähig sein.

Ich möchte auch nicht verschweigen, dass durch den Aufbau einer Internetverbindung unter Umständen zusätzliche Verbindungskosten entstehen können.

Trotzdem ist die Nutzung des QR-Codes die schnellste Möglichkeit an die aktuellen Infos unserer Fachgruppe zu gelangen. Probiert es doch einfach mal aus.

Natürlich ist der Industrie-Report dort auch online als PDF-Dokument verfügbar. Und das nicht nur in der aktuellen Ausgabe, sondern im Archiv auch in allen vorangegangenen Ausgaben.

Künftig ist der QR-Code im Impressum zu finden.

Und nun wünsche ich allen viel Spaß beim Lesen der neuesten Ausgabe!

Euer Matthias Träger  
Vorsitzender der Bundesfachgruppe  
Industrie/Industrielle Dienstleistungen



## Bildungspolitik

# Einigung beim Deutschen Qualifikationsrahmen

**Der Weg für den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ist frei, nachdem sich Spitzenvertreter von Bund, Ländern und Sozialpartnern Ende Januar auf einen Kompromiss verständigt haben. Danach sollen die allgemeinbildenden Schulabschlüsse zunächst dem Rahmen nicht zugeordnet werden.**

Zugleich wurde beschlossen, dass zweijährige berufliche Erstausbildungen auf Niveau 3 und drei- und dreieinhalbjährige Erstausbildungen auf Niveau 4 eingestuft werden. Schon zuvor bestand zwischen Bund, Ländern und Sozialpartnern Einigkeit, auf Niveau 6 die Abschlüsse Bachelor und Meister zu verorten.

Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) bezeichnete dies als „wichtigen Meilenstein“, der endlich die Gleichwertigkeit von beruflicher Bildung mit der akademischen Bildung festschreibe. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hatte im Oktober eine Einstufung der Allgemeinen und der Fachhochschulreife auf der Stufe 5 gefordert, was energischen Protest der anderen Verhandlungspartner wie etwa des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) oder des BIBB hervorgerufen hatte. Der Allgemeine Fakultätentag begrüßte ebenfalls den Entschluss, die allgemeinbildenden Abschlüsse aus dem DQR-System herauszulassen. Er machte allerdings auch auf „strukturelle

Schwächen“ des DQR-Entwurfs aufmerksam: „Insbesondere bleiben zu weiche Definitionen und ein großer, sich daraus ergebender Interpretationsspielraum zu bemängeln.“

### mti: Eigene Vorschläge

In seiner März-Sitzung hat sich auch der ver.di-Bundesausschuss MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen (mti) mit der Einigung zum DQR befasst. Der mti-Bundesausschuss hatte die beabsichtigten Einordnungen der Techniker als auch die des Abiturs bemängelt. „Kritisiert hatten wir die zu hohe Bewertung des Abiturs im Verhältnis zu der in Deutschland hervorragenden beruflichen Ausbildung“, erklärte

Werner Filipowski dem Industrie-Report.

Durch die Zuordnung der TechnikerInnen und MeisterInnen, sowie Fachkaufleute und Fachwirte auf das Niveau 6 gleich dem Bachelorabschluss sei eine weitere Forderung des mti-Bundesausschusses umgesetzt worden. „Unser Arbeitskreis Bildung wird sich auch zukünftig mit dem DQR beschäftigen. Ziel ist es, sich auf Basis der in der Praxis gemachten Erfahrungen bei der in fünf Jahren stattfindenden Überprüfung und Bewertung mit eigenen Vorschlägen einzubringen.“ ■ sus

Mehr Informationen zum DQR unter [www.deutscherqualifizierungsrahmen.de](http://www.deutscherqualifizierungsrahmen.de)

## Kommentar

# Kompromiss für die Pilotphase

Der Arbeitskreis Naturwissenschaftler und Ingenieure AIN in ver.di ist über die Einigung zum Deutschen Qualifikationsrahmen DQR sehr erfreut. Zwei der wichtigsten Forderungen des AIN wurden umgesetzt. Zum einen werden Schulabschlüsse nicht dem DQR zugeordnet, damit ist man der unglücklichen Debatte mit den Kultusministern aus dem Weg gegangen, welche für das Abitur die Stufe 5 gefordert haben. Zum anderen sind jetzt die Techniker wie die Meister auf gleiche Stufe gestellt. Damit ist eine qualifizierte Weiterbildung, die auf der Berufsausbildung (Stufe 4) aufbaut, dem akademischen Studium mit Abschluss Bachelor (Stufe 6) gleichgestellt.

Die Stufe 5 im DQR soll nach dem Kompromiss besonders hochqualifizierten Berufsausbildungen vorbehalten sein. Vorerst werden gewisse Ausbildungen im IT-Bereich dort eingestuft. Gut vorstellbar ist aus unserer Sicht, dass auch hochqualifizierte Berufe im Gesundheitswesen dort eingestuft werden könnten. Dafür sollte sich ver.di einsetzen.

Die Stufe 7 ist für den Master vorgesehen, die Stufe 8 für die Promotion. Dies ist für die Ersteinstufung soweit in Ordnung. Wir möchten jedoch anmerken, dass auch durch eine berufliche Weiterqualifizierung und berufliche Tätigkeit in Form von langjähriger Erfahrung eine Anerkennung in eine höhere Stufe möglich sein muss. Wir möchten hier eine entsprechende Durchlässigkeit haben und dies sollte auch im DQR festgeschrieben werden.

Wenn man zum Beispiel den Entgelttarifvertrag (ERA) der Metallindustrie betrachtet, so wird die berufliche Erfahrung immer



Foto: Aulfi BR

der Erstausbildung gleichgestellt. Bei der Bewertung einer Tätigkeit wird das Niveau beschrieben, das für diese Tätigkeit erforderlich ist. Das Niveau kann auch durch langjährige Erfahrung erreicht werden, was es insbesondere bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen Technikern und Meistern ermöglicht, auf eine Ingenieurstelle zu kommen.

Ob die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung sich auch in den Gehaltstabellen widerspiegelt, darf zunächst angezweifelt werden. Noch wird bei den Tarifverträgen entsprechend unterschieden. Wir haben berechnete Befürchtungen, dass nicht die Meister und Techniker hochgestuft werden, sondern dass die Bachelorabsolventen noch weiter abgestuft werden. Schon heute besteht zwischen Bachelorabschluss und Masterabschluss bei den Einstiegsentgelten ein Unterschied von über 200 Euro pro Monat. Hier sehen wir die Betriebsräte in der Verantwortung, dass bei den Einstellgehältern nicht noch weiter differenziert wird.

Insgesamt sehen wir in dem erzielten Kompromiss eine Lösung, mit der man in die Pilotphase starten kann. Rückmeldungen aus der betrieblichen Praxis werden dann zeigen, wo beim DQR nachgesteuert werden muss. ■

Ulrich Bareiß

## Augenoptiker

# Neuer Tarifvertrag abgesagt

Das Jahr 2012 schien für die Beschäftigten des Augenoptikerhandwerks gut anzufangen, denn Mitte Januar hatten die Verhandlungspartner von ver.di und dem Zentralverband der Augenoptiker ZVA eine Einigung über einen neuen Tarifvertrag für das Bundesgebiet außer Bayern – hier gibt es einen separaten Tarifvertrag – gefunden. Doch dann zog der Vorstand des ZVA am Ende der Erklärungsfrist bis zum 15. März seine Zustimmung wieder zurück.

Für viele der 43.000 Beschäftigten, deren Betriebe im Zentralverband organisiert sind, bedeutet dies, dass sie weiterhin mit den Gehaltsbedingungen des Jahres 2002 leben müssen. In den Tarifverhandlungen hatte man sich auf eine im Durchschnitt sieben Prozent höhere Vergütung ab 1. April 2012 sowie eine weitere Erhöhung um 2,7 Prozent ab April 2013 geeinigt.

### Für die Azubis

Für die Auszubildenden sollte bis 2014 ebenfalls eine tarifliche



Foto: Chr. v. Polentz

Vergütung ausgehandelt und die Ostgehälter bis 2015 denen im Westen angeglichen werden.

Auch zum Manteltarifvertrag, der vom ZVA 2007 gekündigt wurde um die Arbeitszeit im Westen zu erhöhen und die Urlaubstage zu verkürzen, war in den Verhandlungen eine Einigung gefunden worden: Sie sah eine einheitliche Zahl von 33 Urlaubstagen (Werktag) für alle vor und eine Eingruppierung in vier statt bisher

fünf Stufen. Bis Ende 2013 sollte der Manteltarifvertrag überarbeitet werden.

Diese Kompromisse sind am Widerstand des ZVA-Vorstands vorerst gescheitert. Ver.di wird den ZVA nun auffordern, den Tarifabschluss mit der Gewerkschaft für einzelne Bundesländer vorzunehmen. ■

sus

## Rentenversicherung Ehrenamtliche Berater gesucht

Hilflos vor den Formularen der Deutschen Rentenversicherung Bund für die Berufsjahre, die Rente oder eine medizinische oder berufliche Rehabilitation? Da helfen die ehrenamtlichen Versichertenberater den ver.di-Mitgliedern. Doch nicht alle Mitglieder haben das Glück, solche Beraterinnen und Berater in der Nähe ihres Wohn- oder Arbeitsorts zu finden. Deshalb sucht ver.di weitere ehrenamtliche Berater für die weißen Flecken auf der Landkarte.

Wer sich für ein solches Ehrenamt interessiert, muss volljährig und selbst in der DRV Bund versichert sein und darf nicht bereits für einen Regionalträger der Rentenversicherung beraten. Natürlich ist auch die Bereitschaft zur Weiterbildung bei der DRV Voraussetzung für dieses wertvolle Ehrenamt.

Mehr Informationen und Ansprechpartner gibt es unter [http://sozialpolitik.verdi.de/soziale\\_selbstverwaltung\\_sozialwahlen/rentenberatung](http://sozialpolitik.verdi.de/soziale_selbstverwaltung_sozialwahlen/rentenberatung)

## Gleichstellung

# Diversity: Ein Konzept mit Kanten

Ob man sich dem Thema Diversity in der Personalentwicklung aus der Sicht der optimalen Nutzung der betrieblichen Ressourcen nähert oder aus der Perspektive der persönlichen und beruflichen Entwicklung der Beschäftigten, die positiven Effekte lassen sich miteinander verbinden, erklärte die Berliner Professorin Gertraude Krell beim zehnten Fachdialog Gender von ver.di.

Zur Systematik der Diversity, also der Beachtung der Vielfalt, in der Personalentwicklung gehört es,

die Beschäftigten nach den Kriterien von Geschlecht, Hautfarbe/Ethnizität, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung einzuteilen und nach der dominanten Gruppe zu fahnden, die andere in ihrer Vielfalt durch ihre Dominanz behindert. Den wichtigsten Aspekt in der Diversity-Personalentwicklung legen nach einer Studie die Betriebe, die sich diesem Konzept verschrieben haben, auf Geschlechterfragen. Es ist allerdings zu beobachten, dass Alter und Migration im Zuge des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnen.

Dabei zeigen sich die Fallstricke bei Diversity-Konzepten, denn zu meist treffen in der betrieblichen und menschlichen Wirklichkeit mehrere Kriterien gleichzeitig zu. Personalpolitik für „die Frau“ oder „den Migranten“ muss scheitern, wenn sie die Personen auf ein Klischee verkürzt. Unreflektierte Diversity-Konzepte können unbeabsichtigt das Schubladendenken unterstützen. Dazu stellte Heike Werner von der ver.di-Gleichstellungspolitik die neue Studie zur „Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb“ in der Edition der Hans-

Böckler Stiftung (Band 267) vor. Auch kann das Konzept der Gruppenbildung Konkurrenz statt Miteinander fördern.

Diversity ist also kein Konzept, das einem Unternehmen übergestülpt werden könnte, sondern eher ein komplizierter Prozess, wie auch die Diskussion zeigte. ■

sus

[https://gender.verdi.de/publikationen/dokumentationen/doku\\_fachdialog/maerz-2012](https://gender.verdi.de/publikationen/dokumentationen/doku_fachdialog/maerz-2012)

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

## Bildungspolitik Europäischer Dr.-Ing. gescheitert

Neben dem Streit um den Titel „Diplom-Ingenieur“ gab es auch Ärger um die Ingenieur-Promotion. 4ING, der Verein der Fakultätentage der Ingenieurwissenschaften und der Informatik an Universitäten, hatte beklagt, dass neue europäische Pläne zur Wissenschafts- und Bildungspolitik die Hochwertigkeit der Ingenieur-Promotion bedrohten. Darin wurde eine Zweiteilung der Promotionsformate (third cycle) in einen PhD und ein Engineering Doctorate vorgeschlagen.

Kritik an den aus Großbritannien und den Niederlanden stammenden Plänen kam auch von der Allianz der großen Technischen Universitäten TU9 und dem Bundesforschungsministerium. Laut TU9 werden die Pläne inzwischen nicht mehr verfolgt. ■ sus

## Weiterbildung Demografischer Wandel wird Thema

Jeweils rund ein Viertel der Weiterbildungsanbieter will innerhalb der nächsten fünf Jahre Angebote zur Qualifizierung für altersgerechtes Arbeiten im Betrieb, zum Transfer des Erfahrungswissens ausscheidender Mitarbeiter/-innen oder zur erfolgreichen Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben einführen. Die Branche sieht in derartigen, bislang noch kaum verbreiteten demografieorientierten Angeboten für Betriebe eine Chance für die Zukunft. Dies zeigt der wbmonitor 2011 mit dem Schwerpunktthema „Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). ■

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)



Foto: Chr. v. Polentz

## Datenschutz

# Digitale Schatten im Internet

**Gläserner Bürger oder manipulierbarer Konsument: Der Verein „Sichere Identität Berlin-Brandenburg will mit einer Studie, die Fragen stellt und keine fertigen Antworten parat hat, eine breite gesellschaftliche Debatte über die Entwicklung im Netz anstoßen.**

So versteht der vor zwei Jahren gegründete Verein „Sichere Identität Berlin-Brandenburg“ mit 22 Mitgliedern von der Bundesdruckerei über Sicherheitsfirmen bis zu Fraunhofer- und Hochschul-instituten seine 48-Seiten-Broschüre „Identität 2020 – Gesellschaft und Technologie im Umbruch“.

Arno Fiedler und Gregor Költzsch, Vizevorsitzender und Geschäftsführer des Vereins, sind die Autoren der Studie, die in mehreren Diskussionsrunden der Vereinsmitglieder und des Master-Studiengangs Security Management der FH Brandenburg erarbeitet wurde. Dabei sind die Schwerpunkte die Trends im Identitätsmanagement, innovative Daten und Dienste, gesellschaftlich-politische Veränderungen und die Entwicklungen bei behördlichen Dienstleistungen in den nächsten 15 bis 20 Jahren.

Die Autoren warnen vor einem zu leichtfertigen Umgang mit den eigenen Daten, denn nicht vor allem durch staatliche Sicherheitsdienste, sondern durch kommer-

zielle Dienste wie Facebook und Google sehen sie eine zunehmende Tendenz, jeden Internet-User kenntlich zu machen. Durch Profiling, sprich Sammeln und Zusammensetzen der an verschiedenen Stellen abgegebenen, persönlichen Daten, samt der zunehmenden Lokalisierung durch mobile Geräte könne der gläserne Bürger, vor allem aber der manipulierbare Konsument geschaffen werden.

Technologische Innovationen können helfen, den Datenverkehr sicherer zu machen, wobei der Vorsitzende Ulrich Hamann von der Bundesdruckerei auch den neuen Bundespersonalausweis dazu zählt. Außerdem habe die große Diskussion darum das Thema der Datensicherheit sehr viel konsequenter in die Öffentlichkeit gebracht, als es Fachkreisen vorher gelungen war. Der zweite Vizevorsitzende, Professor Jörg Krüger, verwies in der Pressekonzferenz vor allem auf die sicherere optische Vermittlung von Daten, da Licht zielgerichteter eingesetzt werden könne als Funkwellen.

Doch die Studie macht auch unmissverständlich klar, dass große Sicherheit mit genauer Zuordnung einhergehen könne, was es für Oppositionelle in Diktaturen schwerer machen würde, Widerstand per Internet zu organisieren, wenn ihre Netzaktivitäten eindeutig rückverfolgbar seien. Deshalb gehöre auch eine wähl-

bare Teil-Anonymisierung zu den erstrebenswerten Aspekten um Basisdemokratie im Netz zu leben. Gehe dies durch viele einzelne Interessengruppen zu sehr auf Kosten der repräsentativen Demokratie, sei allerdings eine Gegenbewegung mit dem Ruf nach mehr „Ordnung“ nicht auszuschließen.

Insgesamt warnen die Autoren vor einem „Digital Divide“ in mehrfacher Hinsicht: In diejenigen, die sich nur billige, unsichere Software leisten können gegen eine Datensicherheitselite, die Konsumentern billiger Infoseiten mit maschinell erstelltem, unautorisiertem Content gegen hochwertigen, redaktionell abgesicherten und glaubwürdigen Paid Content, das Infoproletariat gegen die Infoelite, die Verfechter des Urheberrecht am geistigen Eigentum gegen die bedingungslosen Konsum Fordernden.

Der Verein will mit seinen Fragen die Debatte um gesellschaftliche Kompromissvorstellungen der vielen auseinanderdriftenden Absichten weitertreiben und wird dazu Veranstaltungen organisieren. Am Ende des Jahres 2012 sollen dann Handlungsempfehlungen für Forschung, Wirtschaft, Politik, öffentliche Verwaltung, Medien und Bürger und Bürgerinnen stehen. ■

Susanne Stracke-Neumann

[www.sichere-identitaet-bb.de](http://www.sichere-identitaet-bb.de)

## Geoinformationen

# Bundestag beschließt Gesetz zu Referenzdaten

Zu später Stunde beschloss der Bundestag am 1. März das Bundesgeoreferenzdaten-gesetz (BGeoRG). Die Regierungsfraktionen und die SPD waren dafür, die Grünen dagegen, die Linke enthielt sich.

Ziel des Gesetzes: „Eine verbesserte Nutzungsmöglichkeit der allen Geodaten zugrunde liegenden geodätischen Referenzsysteme, -netze sowie geotopographischen Referenzdaten“. Das Ganze kompatibel und standardisiert, in hoher Qualität, bedarfsgerecht und einheitlich, so die Beschlussempfehlung der Bericht-erstatte im Innenausschuss.

Einheitlich scheint dabei ein Schlüsselbegriff zu sein. Wie Gregor Heidebring, Ingenieur in einem Berliner öffentlich bestellten Vermessungsbüro und Bundesvorstandsmitglied der

Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen, berichtet, gibt es vielfach Probleme mit verschiedenen Datenstandards, in der Hauptstadt sogar Unterschiede zwischen den Bezirken. „Geodätisches Mittelalter“ herrsche an Spree und Havel, so Heidebring aus seiner Alltagserfahrung mit den Vermessungsämtern.

Doch mit der Einheitlichkeit im Bund ist es nicht so einfach, weshalb die Abgeordneten bei ihrem Beschluss Wert darauf legten, dass ihr Gesetz für die geodätischen Referenzsysteme und -netze des Bundes gelte und die Nutzungsrechte der Länder beachtet würden. Denn „Vermessung ist Ländersache“, erläutert Hartmut Loewenthal, ver.di-ner in einem rheinland-pfälzischen Katasteramt. Und das wollen sich die Länder nicht nehmen lassen, wie der Bundesrat mit seiner

Ablehnung des ursprünglichen Entwurfs im September 2011 deutlich gemacht hatte. Dass es hierbei um mehr geht als um die einheitliche Verwaltung öffentlicher Daten, unterstreicht Loewenthal: „Geodateninfrastruktur kostet sehr viel, ist aber ein Markt der Zukunft. Die GIS-Wirtschaft boomt, es sind eben nicht nur die Navis, die mit Daten gefüttert werden wollen.“

Den wachsenden Geodatenmarkt betonte auch der Linken-Abgeordnete Jan Korte. Er zeigte Verständnis für die Befürchtung der Länder, die Daten erarbeiten und dann kostenlos an den Bund liefern zu müssen, der sie anschließend kommerziell nutze. Zwar sei der Hintergrund des Gesetzes die EU-Richtlinie „Inspire“, die der Bund umsetzen müsse, dennoch komme der Datenschutz zu kurz, die Grundsätze für „Open Data“

und „Open Government“ würden nicht erfüllt. Als einen „Fetzen im Flickenteppich“ bezeichnete der Grüne Konstantin von Notz das neue Gesetz. Zwar sei eine Standardisierung der Georeferenzdaten dringend nötig, aber für seine Fraktion seien dieser „weitere große Schritt zur Kommerzialisierung aller Geodaten“ und die Verstöße gegen die Grundsätze von „Open Data“ und „Open Government“ Grund für eine Ablehnung des Gesetzes. ■

Susanne Stracke-Neumann

„Open Government“:  
<http://www.opengovpartnership.org/>  
„Open Data“: <http://okfn.org/>

## Deutscher Betriebsräte-Preis 2012 ausgeschrieben

Der Deutsche Betriebsräte-Preis ist wieder ausgeschrieben. Die zentrale Idee des Deutschen Betriebsräte-Preises ist es, der Arbeit von Betriebsräten hohe öffentliche Aufmerksamkeit und verdiente Anerkennung zu verschaffen. Die Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ und der „Deutsche BetriebsräteTag“ sind die Foren, in denen die ausgezeichneten und nominierten Beiträge dokumentiert und publiziert und von den Beteiligten selbst vorgestellt werden. Eingereicht werden können bis zum 30. April Initiativen und Projekte aus den Jahren 2010 bis 2012, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt haben. Das Einreichen mehrerer Projekte ist möglich. ■

<http://www.deutscherbetriebsraete-preis.de/deutscherbetriebsraete-preis/index.php>



## Vermessungsingenieur

# ÖbVI bald auch in Bayern?

Es gibt ihn in allen deutschen Bundesländern, nur in Bayern gibt es ihn (noch) nicht: Den Öffentlich bestellten Vermessungsingenieur ÖbVI. Schon vor bald 30 Jahren hatte eine vom Freistaat berufene Kommission zur Vereinfachung der Verwaltung die Einführung des ÖbVI als ein langfristig notwendiges Ziel benannt.

Doch bis heute sind die hoheitlichen Aufgaben, die in anderen

Bundesländern von den privaten Vermessungsbüros übernommen werden können, reine Staatsangelegenheit. Das soll sich ändern, finden der Ingenieurverband Geoinformation und Vermessung Bayern IGBV, der Verband Beratender Ingenieure VBI und der Verband Deutscher Vermessungsingenieure VDV. Deshalb haben sie ein gemeinsames Konzept zur Einführung des ÖbVI in Bayern erarbeitet. Der BDVI, der Bund der Öffentlich bestellten Vermes-

sungsingenieure, bietet für die Einführung im Freistaat seine Hilfe an. Hartmut Loewenthal, selbst bei einem Vermessungs- und Katasteramt in Rheinland-Pfalz tätig und für ver.di besonders in der Ausbildung von Vermessern engagiert, schätzt, dass durch die Durchsetzung von EU-Recht langfristig kein Weg an der Abschaffung des bayerischen Sonderstatus vorbei führt. ■

sus

## Sozialpolitik

# Frauenrenten bleiben Thema

**Sieben ver.di-Konferenzen zur Frauen-Alterssicherung hat es gegeben, die nächste kommt bestimmt. Denn das Problem ist nach wie vor aktuell. Gründe für niedrigere Renten als bei Männern sind vielfach die Unterbrechung des Arbeitslebens für Familienphasen und die schlechtere Entlohnung.**

Der „Equal Pay Day“, am 23. März von ver.di, DGB und Deutschen Frauenrat veranstaltet, wird die Gehaltslücke von rund 23 Prozent so schnell nicht schließen helfen. Das Thema wird auf der Tagesordnung bleiben. Neu dazu gekommen ist die angekündigte „Zuschussrente“, die sicherstellen soll, „dass sich Vorsorge auch für Geringverdiener und insbesondere Frauen lohnt, die viele Jahre Teilzeit gearbeitet, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben“, wie Arbeitsministerin Ursula von der Leyen Mitte März erklärte. Ver.di wird sich das genau anschauen. Spannende Themen für die nächste Konferenz im Sommer.

Wie lange bekannt bezahlen insbesondere Frauen für Familienzeiten im Beruf häufig mit einer niedrigen selbst erworbenen Al-

terssicherung. Diese These wurde durch die von der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der bei TNS Infratest Sozialforschung in Auftrag gegebenen Erhebung „Altersvorsorge in Deutschland 2005“ bekräftigt. Gegenstand dieser Studie waren Frauen der Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961 zwischen dem 15. und 65. Lebensjahr mit ihren Familien bedingten Nichterwerbsphasen und deren Auswirkungen auf die Alterssicherung. Sämtliche untersuchten Biografietyper zeigen, dass die allein stehenden Frauen höhere Einkommen verdienen als die verheirateten. Bei den Alterseinkommen werden die niedrigeren Einkommen von verheirateten Frauen durch die Alterssicherung ihrer Ehemänner ausgeglichen. Bei ihnen geht es um Unterhalts- und Versorgungsabhängigkeit und nicht um Altersarmut.

Die Erhebung zeigt, dass der Biografietyper „langzeiterziehend“ rückläufig ist zugunsten der Teilzeitarbeit in den alten Ländern. Teilzeitarbeit mit guter Dotierung und Karrierechancen können für Frauen und Männer gleich interessant werden. Dagegen gilt es die Anreize für eine geringfügige

Beschäftigung abzusenken. Der Abbau von frauentypischen erwerbsbiografischen Risiken wie fehlende Karrierechancen und Mobilitätsbarrieren sind die Voraussetzungen für eine verbesserte Frauen-Alterssicherung.

Die steuerrechtliche Streichung des Ehegattensplittings kann die Bereitschaft zur Vollzeitbeschäftigung von Frauen erhöhen. Familien mit Kindern bilden zwei Drittel des Splittingvolumens. Der Steuervorteil steigt mit dem Einkommen. Bei niedrigen Einkommen wird der Splittingvorteil oftmals durch die Kinderfreibeträge abgebaut. Für Kinder von alleinerziehenden Elternteilen in einer neuen Partnerschaft greift kein familienfördernder Aspekt. Das Ehegattensplitting zielt auf eine Partnerschaft und nicht auf die Kinder der Partner ab.

Als Alternative zum Ehegattensplitting schlägt die CDU das Familiensplitting vor. Dabei wird die Steuerschuld durch die Anzahl der Familienmitglieder geteilt. Folglich sinkt mit der Zahl der Kinder die Steuerbelastung und die Kindergeldzahlungen sind höher als die Steuerersparnis, was wiederum kein Anreiz zur Arbeit ist. Das Familiensplitting lohnt sich nur bei höheren Einkommen.

Eine Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag ist nach Meinung von SPD und Grünen eine verfassungsgerechte Besteuerung. In dem Modell finden die sozialrechtlichen Unterhaltsaufwendungen Berücksichtigung, wenn eine Partnerin oder ein Partner sie leisten müssen. Sie vermindern das Einkommen in Höhe des Existenzminimums und sollen steuerlich absetzbar sein.

Um zu einer ausreichenden Alterssicherung zu kommen, kann sich frau, falls sie über genügend Einkommen verfügt, privat zusätzlich versichern. Sie könnte dabei auf den Begriff „unisex“ stoßen. Bei Versicherungsverträgen bedeutet „unisex“ gleiche Beiträge für gleiche Leistungen unabhängig vom Geschlecht. Da Frauen und Männer eine unterschiedliche Lebenserwartung haben, heißt das bisher für Frauen, dass sie bei gleicher Einzahlung eine niedrigere Rente erhalten als Männer. Diesem Thema widmete sich ver.di bereits in der ersten Frauen-Alterssicherungskonferenz 2003. Inzwischen gibt es Erfolge. Der „Unisex“-Tarif gilt bei den Riesenrenten seit 2006 als verpflichtend.

Auf europäischer Ebene wurden die „Unisex“-Tarife mit der EU-Richtlinie 2004/113 juristisch abgesichert. In der auch Gender-Richtlinie genannten Schrift wurde 2004 eine Übergangszeit für unterschiedliche Versicherungsprämien zugelassen. Mit Urteil vom 1. März 2011 erklärte der Europäische Gerichtshof die Richtlinie 2004/113 mit Wirkung ab dem 21. Dezember 2012 für ungültig. Das Urteil ging als „Test-Achat“-Urteil in die Gender-Geschichte ein.

Eine weitere aktuelle Frage in der Gleichstellungspolitik ist die Quote. Ver.di selbst hat die Frauenmindestquote formal verankert und praktisch umgesetzt. Die drei Hauptthemen der ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik sind Entgeltgleichheit, Eigenständigkeit und Gleichstellung. Heute gehört es zum Kerngeschäft der Frauen- und Gleichstellungspolitik, die Interessenvertretung der Frauen innerhalb und außerhalb unserer Organisation voran zu bringen. In der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik können Erfolge der Frauenarbeit in ver.di zu weiteren Taten anspornen. ■

Gisela Beate Münchow



Foto: Chr. v. Polentz

## Bayerischer Ingenieurtag

# Nachdenken über den „rasenden Stillstand“

Die hochkarätig besetzte Veranstaltung „Bayerischer Ingenieurtag“ der Bayerischen Ingenieurkammer-Bau mit rund 600 Teilnehmern hatte das Motto „Öffentliches Bauen – Bauen für alle?!“. Mitglieder vom Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler AIN und der Gruppe MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen mit Bayern waren dabei. Inhaltlich ging es um das Spannungsfeld zwischen Planungs- und Genehmigungsverfahren und Bürgerbeteiligung. Während der erste Vortrag einen Blick in die Zukunft warf, bezogen sich die weiteren Vorträge auf aktuelle Großprojekte.

In seinem sehr lebendigen Referat „Ingenieurwesen 2022: Herausforderungen der Gegenwart erkennen – Trends, Entwicklungen und Chancen der Zukunft nutzen“ ging Lars Thomsen, Gründer und Chief Futurist der future matters AG zunächst auf die Beschleunigung ein. Sein Vater hat als Architekt noch das Pergamentpapier ausgerollt, heute stehen Erfindungen sofort zur Verfügung. Die Taktrate der Innovationen wird immer kürzer, die Informationsflut immer mehr. Am Ende der Woche ist der Berg unerledigter Arbeit auf dem Schreibtisch nicht kleiner geworden, eher größer. Thomsen bezeichnete dies als „rasenden Stillstand“. Die Zeit zum Nachdenken fehle.

### Spannender Trendbruch

Bis 2022, sind das 520 Wochen rasender Stillstand? Trends selbst sind laut Thomsen langweilig. Spannend sei jedoch der Trendbruch, der einen Paradigmenwechsel zur Folge hat. Lineare Trends, in denen wir heute häufig denken, enden im Trendbruch. Das kann die Politik genau so treffen wie die Industrie. Die Frage in der Trendforschung muss sein: Wann kippt ein System? Lars Thomsen beschrieb folgende

Trends: Die Vernetzung wird künftig über das Internet 3.0 mit intelligenten Suchmaschinen erfolgen. Pro Mensch rechnet er mit 900 Internetadressen, die in einem einzigartigen Nervensystem mittels umfassender Sensorik arbeiten. Die Informationsverarbeitung übernimmt durch Vernetzung einen Teil der Intelligenz und entlastet den Menschen. Begriffe wie „Smart City“ und „Smart Grids“ im intelligenten Zusammenspiel prägen den Alltag. Unsere technischen Geräte werden Teil unserer Intelligenz, sie steuern sich selbst und wir werden mehr Zeit haben.

Ein weiterer Trend wird die Energiewende sein, vielleicht gerade noch rechtzeitig durch den Schock der Atomkatastrophe in Japan eingeleitet. Im Gegensatz zu den endlichen Ressourcen Öl oder Steinkohle wird die Sonne auch noch in Millionen von Jahren als Energiequelle vorhanden sein. Das Hauptproblem der Energiespeicherung gilt es zu lösen. Daher wird der Durchbruch zur Elektromobilität schneller kommen, als wir es uns heute noch vorstellen können. Dafür würden die Stromkonzerne sorgen, da der Ausbau der Stromnetze nicht mit der Energiewende mithalten könne. Begriffe wie Schwarmintelligenz und Batterien als Speicher (auch im Auto) nannte er als Beispiele.

Um als Arbeitgeber künftig erfolgreich zu sein, werden die „weichen Werte“ der Erfolgsfaktor sein wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Mangel an Talenten werde künftig Unternehmen zwingen, sich beim Menschen zu bewerben. Erfolgsfaktoren dafür sind etwa Haltung, Werte, Firmenkultur.

Johann-Dietrich Wörner, Vorsitzender des Vorstands Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) referierte über das Spannungsfeld Verkehrs- und Städtebauprojekte. Er führte einige aktuelle Beispiele an Großprojek-



ten mit gesellschaftlichem Dissens auf: den Flughafen Berlin-Schönefeld, die Fehmarnbelt-Querung, Stuttgart 21, den Flughafen ausbau München, aber auch die Nordostumgehung Darmstadt als Beispiel einer kommunalen Entwicklung.

Wörner erläuterte am Ausbau des Frankfurter Flughafens, wie die unterschiedlichen Konfliktparteien (Kommunen, Verbände, Gewerkschaften, Kirchen, Bürgerinitiativen, Firmen) in einem Regionalen Dialogforum RDF zusammengeführt wurden. Das Regionale Dialogforum ist Bestandteil des im Mediationsverfahren um den Frankfurter Flughafen verabschiedeten Mediationspakets. Es wurde parallel zum Genehmigungsverfahren mit verbindlichen Absprachen ausgearbeitet. Teil der Absprache sei ein Nachtflugverbot gewesen, das jetzt über juristische Winkelzüge gelockert werden solle. Der Zeitablauf wurde durch das Mediationsverfahren nicht gebremst, ganz im Gegenteil, es wurden viele gute Ideen und neue technische Lösungen erarbeitet, insbesondere beim Thema Lärmschutz.

### „Rechenknecht“

Als Leiter des sehr harten, aber stets sachlichen Verfahrens hat er

viele positive Erfahrungen gemacht und sieht dies als Modell der Bürgerbeteiligung für künftige Großprojekte. Wörner kritisierte das bei Stuttgart 21 geführte Schlichtungsverfahren scharf, es sei ein Verfahren jenseits aller Rechtssicherheit. Dazu gebe es bei Stuttgart 21 kein Begleitforum zur Bürgerbeteiligung. Er rechnet stark damit, dass die Auseinandersetzungen in diesem Projekt wieder zunehmen werden. Für Lösungen müsse sich der Ingenieur vom „Rechenknecht der Betriebswirtschaftler“ zum „kommunikativen, verantwortungsbewussten Zukunftsgestalter“ entwickeln.

Judith Engel, Projektleiterin des neuen Hauptbahnhofs in Wien berichtete, dass in der österreichischen Hauptstadt zwei Kopfbahnhöfe (Südbahn/ Ostbahn) mit zwei Bahnhofsgebäuden zu einem Durchgangsbahnhof umgebaut werden. Dies bedeute eine komplett neue Bahninfrastruktur mit zirka 100 Kilometern Gleisen auf einer Fläche von 50 Hektar sowie die Entstehung eines neuen Stadtteils mit 20.000 Arbeitsplätzen und 13.000 Einwohnern auf einer Fläche von 60 Hektar. Die Stadtentwicklung beinhaltet Büros, Logistikflächen, Wohnungen, einen Bildungscampus mit Kindergärten, Schulen und einem Park.

(Fortsetzung von Seite 7)

Im Gegensatz zu Stuttgart 21 gab es hier keine Bürgerproteste und Auseinandersetzungen. Wie das? Der Start erfolgte 2005. Ende 2012 wird die erste Stufe fertig gestellt und 2015 wird das Projekt abgeschlossen sein. Das sind keine zehn Jahre für die Projektlaufzeit.

Der Start des Projektes erfolgte ohne Planungen und Vorgaben. Drei unterschiedliche Genehmigungsverfahren (Bahn, Straßenbau, Städtebau) wurden gemeinsam in einem Verfahren abgewickelt.

### Ombudsmann

Die betroffenen Bürger wurden von Anfang an in das Projekt mit einbezogen, ein Ombudsmann steht den Bürgern für alle Sorgen und Nöte jederzeit zur Verfügung. Die Bürger wurden in drei Säulen beteiligt.

1. Information: Jeder einzelne Schritt wurde öffentlich gemacht. Laufend wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt.
2. Kommunikation: Dies geschah in der Form des wechselseitigen Austausches von Boten.



3. Partizipation: Alle Gruppierungen waren beteiligt, angefangen bei drei Kleingartenvereinen bis hin zu Automobilclubs, Bürgerinitiativen, Arbeitgebern, Gewerkschaften.

Gemeinsam konnten in der Planungsphase Ideen entwickelt werden. So wurde wegen des Lärmschutzes anstelle einer Brücke eine Unterführung gebaut oder um den Blick auf Schloss Schönbrunn zu erhalten eigens die Gebäudehöhe reduziert. Der Naturschutz (Umsiedlung von Fledermäusen und seltenen Pflanzen) fand ebenso Berücksichtigung wie die Staubemission

während der Abbrucharbeiten oder der Zu- und Abtransport von Baumaterial nicht durch Lastwagen sondern per Bahn.

Damit die Bürger ihre Baustelle und den Baufortschritt miterleben können, wurde ein 40 Meter hoher hölzerner Aussichtsturm gebaut. Mittlerweile wurden für den Besuch schon Jahreskarten verkauft.

Die Erfahrungen aus Wien zeigen, dass Großprojekte in Zukunft nur noch mit dieser Art der Bürgerbeteiligung erfolgreich umgesetzt werden können. ■

Ulrich Bareiß

## Arbeitsrecht

# Neue Regeln bei der Freistellung

**Seit dem 1. Januar 2012 ist eine ununterbrochene bezahlte Freistellung aus flexiblen Zeitkonten bis zu maximal drei Monaten möglich, bisher war es nur ein Monat. Nach Überschreiten der drei Monate fällt der Mitarbeiter aus der Sozialversicherung, er ist also nicht mehr kranken-, pflege-, arbeits- und rentenversichert.**

Die Gesetzesänderung wirkt sich auf Zeitkonten wie folgt aus:

### „Normales“ Zeitkonto

Eine bezahlte Freistellung aus dem Zeitkonto darf ab sofort

maximal drei Monate am Stück betragen. Soll der Mitarbeiter länger als drei Monate nicht beschäftigt werden, ist spätestens nach Ablauf des Drei-Monats-Zeitraums eine Unterbrechung, etwa durch Tarifurlaub oder Arbeit, erforderlich. Anschließend kann der Mitarbeiter erneut aus dem Zeitkonto bezahlt freigestellt werden. Die Neuregelung bezieht sich sowohl auf bezahlte Freistellungen im laufenden Arbeitsverhältnis als auch auf eine bezahlte Freistellung unmittelbar vor Beginn einer Altersteilzeit beziehungsweise vor Beginn der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

### Sabbaticalkonto

Reicht das während der Arbeitsphase erarbeitete Guthaben nicht vollständig für die geplante Freistellungsphase aus, kann das Sabbatical vorzeitig beendet werden und der Mitarbeiter unmittelbar im Anschluss bis zu drei Monate aus dem Zeitkonto freigestellt werden. Endet das Sabbatical während eines laufenden Kalendermonats, wird der Mitarbeiter bis zum Ende dieses Kalendermonats auf Basis seines Teilzeitfaktors aus dem Zeitkonto freigestellt.

Hätte die ursprünglich geplante Freistellungsphase über den Mo-

## Kindergeld

# Einkommensgrenze fällt weg

Seit Januar ist die Einkommensgrenze von 8004 Euro für den Kindergeldbezug weggefallen. Bisher mussten Azubis und Studierende unter 25 Jahren aufpassen: Hatten sie nach Abzug aller Ausbildungskosten mehr als 8004 Euro im Jahr verdient, erhielten die Eltern kein Kindergeld mehr. Jetzt wird das Kindergeld einkommensunabhängig ausgezahlt. ■

<http://jugend.verdi.de/news/rechtliche-aenderungen-2012>

## Ulmer Forum

# Energiewende und die Folgen

„Save the Date“ heißt es in Ankündigungen immer so schön. Das gilt jetzt auch für das nächste Ulmer Forum: Es wird sich am 20. Oktober 2010 dem Thema Energiewende widmen. Detaillierte Informationen zur Anmeldung werden rechtzeitig bekanntgegeben. ■

## 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](mailto:fb8.industrie-report@verdi.de)

**Redaktion:** Susanne Stracke-Neumann

**Layout:** einatz, Wolfgang Wohlers

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

Auflage: 2000 · März 2012

natswechsel hinaus angedauert, wird das Sabbatical durch Abschluss einer Vertragsergänzung vorzeitig zum Ende des vorangegangenen Monats beendet. Der Mitarbeiter kann dann – sofern gewünscht – unter Beachtung des Drei-Monats-Zeitraums ab Beginn des neuen Kalendermonats auf Basis seines Arbeitszeitfaktors vor Beginn des Sabbaticals aus dem Zeitkonto freigestellt werden. ■

ub