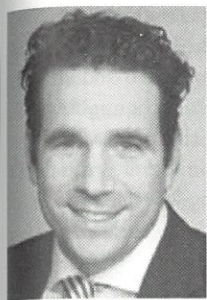


Info

Der vierte verantwortliche Redakteur

Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne
(Hermann Hesse, Die Morgenlandfahrt).



Diese Ausgabe der AuR ist die erste unter meiner redaktionellen Verantwortung. Für den damit empfundenen Zauber danke ich *Rudolf Buschmann*, der nach fast zwanzig Jahren die verantwortliche Redaktion von seiner AuR an mich übergeben hat. Ich bedanke mich insbes. für sein Vertrauen ebenso wie für das des Herausgebers und des Verlages in meine Person und hoffe, dass sowohl Leser als auch Autoren mir vertrauen und der AuR treu bleiben. Doch diese Worte richten sich an dich: Lieber Rudi, ich werde Kurs halten!

(siehe hierzu den Kommentar von *Dietmar Hexel* in diesem Heft, AuR 2011, 323 und den Beitrag von *Rudolf Buschmann* in AuR 2011, 299).

Peter Voigt, Hannover

ELENA – plötzlich vorbei

Am 18.7.11 haben die zuständigen Bundesministerinnen für Wirtschaft und Technologie sowie für Arbeit und Soziales mitgeteilt, dass sie sich nach eingehender Überprüfung darauf verständigt haben, das ELENA-Verfahren einzustellen. Als Grund für diese Entscheidung wird die fehlende Verbreitung der qualifizierten digitalen Signatur genannt, die Voraussetzung für den sicheren Abruf der personenbezogenen Daten wäre.

Das Aus für ELENA kam nicht überraschend. Im Hintergrund scheint es zahlreiche ungeklärte Fragen zu geben. Um das System datenschutzkonform zu machen, wären bspw. Änderungen bestehender Gesetze notwendig. Der flächendeckende Einsatz der notwendigen digitalen Signatur stellt einen erheblichen Kostenfaktor dar und ist technisch anspruchsvoll. Unterschätzt wurden auch die Widerstände, die es insbes. von kleinen und mittelständigen UN gibt. Für diese stellt die

geforderte regelmäßige elektronische Übermittlung an ELENA einen erheblichen Zusatzaufwand dar, ohne dass sie zugleich einen Nutzen von dem System haben. Hinzu kommt die ausstehende Antwort des *BVerfG* auf die Verfassungsbeschwerde von mehr als 22.000 Bürgern.

Das Aus für ELENA bedeutet nicht, dass es in Zukunft nicht doch zu einem ähnlichen System kommen wird. In der gemeinsamen Presseerklärung weisen die Bundesministerien darauf hin, dass die für ELENA entwickelte technische Infrastruktur sowie das erworbene Know-how für ein einfaches und unbürokratisches Meldeverfahren in der Sozialversicherung genutzt werden können. Damit muss man davon ausgehen, dass ELENA uns morgen in einem neuen Gewand begegnen wird, vielleicht ja unter dem Projektnamen Phönix.

*Prof. Dr. Peter Wedde,
Frankfurt/IM*

Leistungsvergütung zwischen Mythos und Realität

Achtes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Zum Göttinger Forum am 28.10.2010 konnten der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des Instituts für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen als Veranstalter mehr als 120 interessierte Teilnehmer aus Wissenschaft und Praxis begrüßen. Nach Eröffnung der Tagung äußerte der Vorsitzende des Fördervereins *Prof. Dr. Hansjörg Otto* einige Gedanken zur praktischen Umsetzung der Leistungsvergütung.

Prof. Dr. Günther Schanz, wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Uni Göttingen, referierte anhand von 12 Leitideen zu »Leistungsvergütung im Dienste der Personalwirtschaft«. Letztere sei Umgang mit lebendiger Arbeit; die Subjektstellung des arbeitenden Individuums müsse Beachtung finden. Neben der juristischen Betrachtung der Beziehungen zwischen AN und AG betonte er die sozialwissenschaftliche Dimension und sprach von einem »psychologischen Vertrag« als sinnvolle Ergänzung zum Arbeitsvertrag. Besonderes Augenmerk legte *Schanz* auf den Gerechtigkeitsaspekt, welcher im Rahmen der Vergütungsproble-

matik eine wichtige Rolle einnehme. Die folgende von *Prof. Dr. Rüdiger Krause* (Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Uni Göttingen) geleitete Diskussion nahm besonders den von *Schanz* angesprochenen Gerechtigkeitsaspekt auf.

Dr. Martin Kraushaar, Verband angestellter Akademiker und It. Angestellter der chem. Industrie Köln (VAA), erläuterte »Leistungsvergütungen für Führungskräfte«. Zunächst wurden relevante Gesetzesänderungen dargestellt. *Kraushaar* zeigte auf, dass Vergütungssysteme von objektiven wie von subjektiven Zielen geprägt werden. Gleichzeitig wurden die Gefahren von Zielvereinbarungssystemen präzisiert. Danach weisen die vorhandenen zielorientierten Leistungsvergütungssysteme jeweils eigene Defizite auf und sind unter dem Blickwinkel der Gerechtigkeit unterschiedlichen Herausforderungen ausgesetzt.

Rolf Wiedenbrüg, Volkswagen AG, Wolfsburg, bezog Stellung zu »Zielvereinbarung und Leistungsbewertung im Volkswagen Management«. Diese laufen in der VW AG in Form eines weltweit standardisierten Prozesses ab. Jährlich werde ein Mitarbeitergespräch im Management über Leistungsentgelt und Erfolgsvergütung geführt. Nach Angaben des Referenten wurde dieses System von der VW AG innerhalb eines Jahres umgesetzt, allerdings auf Grund der weltweiten Anwendung mit arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten.

Dr. Manfred Münch (Vorstand Doll Fahrzeugbau AG, Oppenau) brachte »Leistungsbewertung im Produktionsbereich« in die Diskussion ein, wobei er das System vor und nach Einführung des ERA-TV darstellte. Vor dessen Einführung fanden im genannten UN jährliche Leistungsbeurteilungen der Mitarbeiter statt. Die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung sei auf Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt. Von dem System der Zielvereinbarungen bei den Mitarbeitern habe sich das UN nach Einführung des TV über das Entgeltrahmenabkommen auf Grund mangelnder Akzeptanz im Vergleich zur Leistungsbeurteilung verabschiedet. Dieses System werde noch bei der Leistungsbewertung von Führungskräften im UN eingesetzt.

Dr. Jens Thau vom Arbeitgeberverband der Banken (Berlin) referierte über »Variabilisierung der Tarifvergütung im Bereich der Banken«. Zentraler Aspekt des Vortrags war die Frage, wann Vergütung gerecht und sozial sei. Nach Darstellung des MTV sowie des TV zur Leistungsvergütung (LEV-TV)

gab *Thau* einen Überblick über verschiedene Varianten des § 2 LEV-TV. Näher betrachtet wurden der zeitliche Ablauf und die wesentlichen Inhalte der VO über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV).

Den Schlussvortrag hielt *Dr. Anja Tobinsky* (Leiterin Abt. Personaladministration und Personalentwicklung, Uni Göttingen) über »Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst«. Danach gibt es im unmittelbaren Landesdienst in Niedersachsen derzeit keinen leistungsabhängigen Stufenanstieg bei den Tarifbeschäftigten. Ein eigenes Modell der Uni Göttingen zur Leistungsvergütung (LOB II) sei 2009 von den Mitarbeitern abgelehnt worden. An der Uni Göttingen bekommen lt. *Tobinsky* 20,4% der Professoren ein Leistungsentgelt.

Es bleibt zu hoffen, dass das 9. Göttinger Forum, das am 3.11.2011 zum Thema »Auslandsarbeit« mit einem Referat von Prof. *Dr. Dr. h.c. Eberhard Eichenhofer* (Jena) stattfinden soll, an den Erfolg der diesjährigen Veranstaltung anknüpfen wird.

Wissenschaftliche Hilfskraft
Nicola Jakobi, Göttingen

Aufgespießt

Die Leiharbeitsentscheidung des BAG – Kritik mit der Kneifzange?

– Ein Kommentar zum Artikel von *Giesen/Rieble* »Zeitarbeit im Zangengriff«, FAZ v. 22.7.11 –

Den beiden Autoren fehlt es nicht an starken Worten:

- »Die Grenzen der Rechtsstaatlichkeit werden überstrapaziert«;
- »Kollektivmacht geht schon lange vor Recht«;
- das Vorgehen der Sozialversicherungsträger wird mit »staatlich organisierter Schutzgelderpressung« verglichen;
- von einer »Perversion der Tarifautonomie« ist die Rede.

Und schließlich wird eine kühne Behauptung aufgestellt. Leiharbeit belege, »dass niedrigere Löhne Arbeitsplätze schaffen«. Doch damit noch nicht genug: »Nachdem der DGB vergeblich versucht hat, Zeitarbeit zu behindern, kamen ihm die Bundes-

arbeitsrichter zu Hilfe«. Bundesrichter im Zusammenwirken mit Gewerkschaften gegen die Leiharbeit, welch absurde Unterstellung. Immerhin: Beide Autoren treten, wie ihr Text zeigt, ganz offensichtlich nicht als Rechtswissenschaftler auf, sondern in ihrem »Nebenberuf« als freiberufliche Journalisten. Von journalistischer Sorgfalt allerdings fehlt jede Spur. Dafür findet man umso mehr unsinnige Behauptungen, Unterstellungen und Anschuldigungen.

Ausgangspunkt der aktuellen Auseinandersetzung um Leiharbeit ist deren völlige Deregulierung durch die rot/grüne Koalition Ende 2002. Der Wegfall jeglicher Befristungsgrenze und des Synchronisationsverbotes sollte durch gleiche Entgelt- und Arbeitsbedingungen der in Leiharbeit Beschäftigten mit der Stammbesellschaft kompensiert werden. Für gleiche Arbeit sollte gleiches Geld gezahlt werden. Hiervon sah und sieht der Gesetzgeber allerdings eine entscheidende Ausnahme vor. Durch TV kann von diesem Grundsatz abgewichen werden. Das ist zwar aus gewerkschaftlicher Sicht an sich schon unerfreulich, das Ganze wird allerdings noch dadurch getoppt, dass eine Abweichung von dem Grundsatz »Gleiches Geld für gleiche Arbeit« auch möglich ist, wenn gar kein TV unmittelbar anwendbar ist. Eine Verschlechterung ist auch dann möglich, wenn lediglich im Arbeitsvertrag die Anwendung eines TV der Leiharbeit vereinbart wird. Weder muss der AG unmittelbar tarifgebunden bzw. in einem Arbeitgeberverband sein, noch der Leiharbeitnehmer in einer Gewerkschaft, was 2003 auch sehr selten der Fall gewesen wäre.

Vor dem Hintergrund schlechter Mitgliederzahlen im Leiharbeitsbereich und daher schlechter Durchsetzungschancen für tarifliche Regelungen, hätten der DGB und seine Einzelgewerkschaften keine TV angestrebt. Es wäre daher bei dem gesetzlichen Regelfall geblieben. Eine faire Lösung: **Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit** und kein Beschäftigungsrisiko für die AG im Einsatzbetrieb bei Auftragsschwankungen, da die in Leiharbeit Beschäftigten keinen Kündigungsschutz gegenüber dem Einsatz- arbeitsgeber haben.

Hier tauchen aus dem Nichts sog. Christliche Gewerkschaften auf, die keinerlei Bedenken gegen eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen haben und den AG entspr. Vereinbarungen anbieten. Sie haben zwar keine oder nur verschwindend wenige Mitglieder, das schadet aber bei den

AG nicht, die gerne auf Dumping-Lösungen vor allem in Haustarifverträgen zurückgreifen: Angebot trifft auf Nachfrage. Die sog. Christlichen Gewerkschaften sind damit die ersten, die fast ausschließlich durch den og. Verweis in den Arbeitsverträgen miserable Entgelte für die Leiharbeit ermöglichen. Das ist in der Tat »unliebsamer« weil gegenüber den Beschäftigten skrupelloser Wettbewerb und in der Tat eine Bedrohung für die Beschäftigten im Einsatzbetrieb und ihr Einkommen. Es geht also nicht um Gewerkschaftskonkurrenz an sich. Es geht um Schmutzkonkurrenz von sog. Gewerkschaften, die völlig bedeutungslos wären, wenn es nicht die Möglichkeit gäbe, durch bloßen Verweis in Arbeitsverträgen auf TV von gleichen Arbeitsbedingungen abzuweichen und dem Dumpingwunsch der AG zu entsprechen, die damit gezielt eine zweite, eine Niedrigentgeltlinie im Betrieb einziehen.

Dieser »Wettbewerb« zwingt die DGB Gewerkschaften nachzuziehen, um das Schlimmste mit eigenen TV zu verhindern. Diese TV sind sicher nicht ausreichend, eben weil es an Mitgliedern und damit Durchsetzungskraft fehlt. Gleichwohl: Vor diesem Hintergrund sind selbst die erreichten Entgelte, die eine Lohnuntergrenze bilden werden, ein gewisser Erfolg. Wegen der unzureichenden TV hat die IG Metall dann erfolgreich versucht, über die TV in der Stahlindustrie und inzwischen über 500 betriebliche sog. »Besservereinbarungen« die Arbeitsbedingungen der in Leiharbeit Beschäftigten zu verbessern und Leiharbeit auf ihren eigentlichen Zweck zu begrenzen, den Betrieb bei punktuellen Auftragsspitzen oder in Ausnahmesituationen die nötige Flexibilität zu geben. Gerade diese Vorgehensweise ist von den in Leiharbeit Beschäftigten oft mit einem Gewerkschaftsbeitritt honoriert worden, weil ihre Arbeitsbedingungen dadurch deutlich verbessert wurden. Inzwischen konnte allein die IG Metall mehr als 30 000 Beschäftigte im Leiharbeitsbereich als Mitglieder gewinnen, mit weiter steigender Tendenz. Am Rande: Die Tarifkommissionen der IG Metall sind selbstverständlich mit den betroffenen Leiharbeitnehmern besetzt. Vielleicht wissen es die Autoren nicht besser, aber dann sollten sie nicht von einer »Perversion der Tarifautonomie« daherreden.

Das diese Dumping-Strategie den Autoren *Giesen/Rieble* »verborgen« bleibt, ist nicht überraschend. Ebenso wenig überrascht die Aussage, dass niedrige Löhne angeblich Arbeitsplätze schaffen. Es geht