

## Demografie

# Neue Konzepte sind gefragt

**Fachkräftemangel ist in zahlreichen Unternehmen bereits ein gewichtiges Problem. Dies war das Ergebnis einer jüngst vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag vorgestellten Studie.**

**Christa Sedlatschek von INQA, der Initiative Neue Qualität der Arbeit, eine Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen, kommentierte dies so: „Die Wirtschaftsvertreter erklärten, dass sie nun stärker auf ältere Arbeitnehmer setzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch das betriebliche Gesundheitsmanagement verbessern müssten. Das hören wir gern.“**

Nach einer Untersuchung der Beratungsfirma PriceWaterhouse

Coopers gaben zwar 96 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie die Beschäftigung mit diesem Thema für wichtig halten, aber nur 34 Prozent glauben, dass ihr Betrieb darauf bereits gut eingestellt ist. Das Bundesministerium prognostiziert einen Anstieg der über 60jährigen auf 78 gegenüber 100 Beschäftigten bis zum Jahr 2050. Heute sind es 44 Menschen über 60 Jahre, die 100 jüngeren Beschäftigten gegenüberstehen.

Durch die voraussehbaren Probleme in Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt ist ein ganz neuer Beruf entstanden: der

Demografie-Berater, der Firmen seine Konzepte zum „kreativen Altern“ anbietet. Das können Alt-Jung-Tandems sein, damit der Erfahrungsschatz älterer Arbeitnehmer nicht verloren geht. Dazu zählen aber auch ergonomisch gut gestaltete Arbeitsplätze, Weiterbildung auch für Ältere und ein gutes Gesundheitsmanagement. Das Bundesforschungsministerium hat dazu ein neues Programm „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“ aufgelegt, das mit 22 Millionen Euro ausgestattet ist. ■

Susanne Stracke-Neumann

## Seminar zum demografischen Wandel

Der demografische Wandel macht vor den Betrieben nicht halt: In zehn Jahren werden zirka 50 Prozent der Belegschaften durchweg über 50 Jahre alt sein. Das muss nicht zwangsläufig etwas Negatives bedeuten, aber: Unter den heutigen Arbeitsbedingungen birgt dies insbesondere für gewerbliche Beschäftigte in Branchen wie der Metall- und der chemischen Industrie erhebliche Risiken. Entsprechende konzeptionelle Überlegungen und Praxisbeispiele werden im Seminar für Betriebsräte und Aktive vom 20. bis 22. Oktober in Gladenbach dargestellt. Anmeldungen bei [rudolf.zink@verdi.de](mailto:rudolf.zink@verdi.de), der Flyer ist unter [http://medienkunst-industrie.verdi.de/bereich\\_industrie\\_oebvi](http://medienkunst-industrie.verdi.de/bereich_industrie_oebvi) zu finden. ■ rz

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

es ist kaum zu glauben, ver.di ist im zehnten Jahr. In dieser Zeit hat sich ver.di zu einer festen Größe in unserer Gesellschaft entwickelt. Viele durch Politik und Wirtschaft initiierte Entwicklungen, Rente mit 67, Niedriglohsektor und Leiharbeit, um nur drei Beispiele zu nennen, zeigen, wie wichtig unser Einsatz für eine soziale Gesellschaft und Arbeitswelt ist.

So wie sich die Wirtschaft einem ständigen Wandel unterzieht, hat sich auch ver.di in den vergangenen Jahren mit Organisationsentwicklungsprozessen befasst. Die erfolgreiche Zusammenführung/Kooperation von Landesbezirken und die Verkleinerung von Bezirksstrukturen waren wichtige Schritte, um ver.di zukunftssicher aufzustellen. Die Fachbereiche haben bisher durch Anpassung der inneren Strukturen auf Entwicklungen in ihren Branchen reagiert. Auf dem zweiten Bundeskongress wurden Gewerkschaftsrat und Bundesvorstand aufgefordert, einen Organisationsentwicklungsprozess zur Überprüfung von Struktur und Anzahl der Fachbereiche durchzuführen. Vom 7. bis zum 9. Mai 2010 wurde in Saalfeld die



Foto: ver.di

„ver.di-Impuls Zukunftswerkstatt Fachbereiche“ durchgeführt. Ergebnis ist unter anderem eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Überprüfung der Strukturen der Fachbereiche befassen will. In den ersten Sitzungen hat man sich auf die konkrete Formulierung des Arbeitsauftrages sowie der Themenschwerpunkte zur Analyse der Strukturen der Fachbereiche verständigt. Diese sind:

- Mitgliederentwicklung in den Fachbereichen,
- Branchenentwicklungen,
- Fachbereichsüberschneidungen,
- Satzungsregelungen und Fachbereichsstatute.

Ziel ist es, einen Kriterienkatalog zur Optimierung der Fachbereichsstrukturen unter besonderer Berücksichtigung von Fachlichkeit, der Branchenentwicklungen und der Mitgliederorientierung zu entwickeln. Der Gewerkschaftsrat wird den Prozess verantwortlich begleiten und, wenn notwendig, durch Beschlüsse flankieren.

Was haben wir bei ver.di-Gründung festgestellt: „ver.di ist aufregend bunt!“ Sorgen wir dafür, dass es so bleibt. ■

Werner Filipowski

Mitglied des Bundesvorstands der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen und des ver.di-Gewerkschaftsrats

## MINT – „Don't Think It's Only Entertainment“

## Frauen im Fernsehen: Vorbilder für die Berufswahl

MINT? Ein neuer Kaugummi? Was so klingt, hat mit großer Verbreitung wenig zu tun, eher schon mit einer gewissen Zähigkeit. „Komm, mach MINT“ ist die Parole eines Nationalen Pakts für Frauen in den Zukunftsberufen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Und MINTIFF? Das bedeutet, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technologie und Chancengleichheit in fiktionalen Formaten und ist die Abkürzung eines Projekts an der TU Berlin, das dafür kämpft, mehr starke Frauen mit sogenannten Männerberufen auf den Bildschirm zu bringen.

Warum? Weil in Deutschland die Zahl der Frauen in den MINT-Berufen im internationalen Vergleich absolut unterdurchschnittlich ist. Zwar haben zehn Jahre „Girls' Days“ an deutschen Hochschulen, bei denen Schülerinnen in Labors und Werkstätten schnuppern können, das abgeschottete Image von den Männerberufen etwas aufgeweicht, aber

dennoch erschien 2008 der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen notwendig, um die vorhandenen weiblichen Begabungen, die durch alte Klischees und Rollenbilder verschüttet werden, zugunsten eines größeren kreativen Arbeitsmarktpotenzials auszugraben. Oder, wie es der Deutsche Frauenrat knapp formulierte: „Ohne Frauen fehlt der Technik was!“

Professorin Marion Esch, Projektleiterin von MINTIFF, zeigte sich während der Internationalen Funkausstellung in Berlin überzeugt, dass Serien, Filme und Telenovelas „die Macht haben, die Wirklichkeit zu verändern“ und hatte zu ihrer Konferenz prominente Kronzeugen versammelt. Etwa Corinne Marrinan, eine Autorin und Produzentin von CSI Las Vegas, eine Serie, die es in den vergangenen zehn Jahren geschafft hat, Mädchen für Naturwissenschaften, zumindest für Forensik, so zu interessieren, dass es entsprechende Kurse nun sogar an Highschools gibt und die Mitarbeiter in forensischen Labors zu 60 Prozent weiblich sind. Obwohl viele Mädchen an der



Foto: Peter Kolb

Schule in den MINT-Fächern gute Noten haben, trauen sich nach einer Befragung durch MINTIFF nur sechs Prozent der Mädchen zu, ihren Beruf auf dieser Basis auszuwählen. Interessanterweise sind Gymnasiastinnen dabei den hergebrachten Rollenbildern stärker verhaftet als Real- und Hauptschülerinnen. Während sich bei Jungen der Beruf Ingenieur großer Attraktivität erfreut – allerdings geschlagen vom Profisportler – landet er bei Mädchen auf dem letzten Platz. Fragt man Mädchen, wie sie zu ihrer Vorstellung vom Traumberuf kommen, so verweisen 23 Prozent auf Fernsehserien. Wie kommen aber diese starken MINT-Frauen in die Drehbücher, wo doch die meisten

Autoren sich dazu bekennen, eher zu den Schülerinnen und Schülern gehört zu haben, die Fächer wie Mathe, Physik und Chemie mit Kusshand abgewählt haben, sobald sie nur konnten? Die also keine oder wenig Ahnung von der Welt der Forschung oder des Maschinenbaus haben? Durch Researchstipendien in Forschungsinstituten beispielsweise, sagt MINTIFF. Denn die Drehbuchhonorare sind in Deutschland nur für wenige Spitzenkünstler ansehnlich. Dem Rest der Autoren fehlen für die Einarbeitung in ein Thema und die gründliche Entwicklung interessanter Figuren die finanziellen Grundlagen. Und die eingeladenen deutschen Senderverantwortlichen gaben zu, dass ihr Erfolgsrezept dasselbe ist, wie in den USA „Give me more of the same – but different“. CSI-Autorin Marrinan bemerkte allerdings spitzbübisch, dass auch CSI so entstanden sei: Irgendwann waren einfach alle Nicht-MINT-Berufe für Frauen durch. ■

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

Susanne Stracke-Neumann



Foto: privat

Klaus Hebert-Okon

## Bayer Belegschaftsteam Frau rückt an die Spitze des Belegschaftsteams in Leverkusen

Nach zehn Jahren geht die Ära von Klaus Hebert-Okon als Sprecher des ver.di nahestehenden Belegschaftsteams bei Bayer, seinen Töchtern und dem Chempark-Betreiber Currenta am Standort Leverkusen zu Ende: Der 56jährige trat nicht mehr für den Spitzenposten an und machte damit der 44jährigen Andrea Eisfelder den Weg frei, die im Frühjahr in den Bayer-Betriebsrat gewählt wurde und seither freigestellt ist. Eisfelder wurde mit deutlicher Mehrheit zur ersten Sprecherin gewählt. Hebert-Okon, Betriebsrat bei Currenta, zieht sich aber nicht gänzlich zurück, sondern übernimmt einen der beiden Stellvertreterposten. Der zweite Stellvertreter ist Joerg Udo Schmitz von der Betriebsgruppe Lanxess.

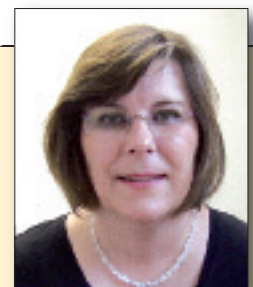


Foto: privat

Andrea Eisfelder

Andrea Eisfelder erklärte in der Mitgliederversammlung des Belegschaftsteams, dass sie die bisherige Arbeit fortsetzen möchte und die Schwerpunkte auf Familie und Beruf sowie die Erhöhung der Stammbesellschaft auf Kosten der Arbeitnehmerüberlassung, sprich Leiharbeit, setzen möchte. „Mitarbeiterbindung und Rücksichtnahme auf die individuellen Belange der Familien wird im Zuge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen müssen. Dies werden wir den Arbeitgebern klar machen müssen“, sagte die frischgewählte Sprecherin des Belegschaftsteams. ■

sus

## Tarifpolitik

# Viele verschiedene Spielfelder, viele unterschiedliche Themen

Seit Januar 2010 ist Andreas Fröhlich verantwortlich für die Tarifarbeit im Fachbereich Medien, Kunst und Industrie. Der gebürtige Hesse kümmert sich dabei besonders um die tarifpolitischen Themen der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen sowie die Druckindustrie und Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitung. Der gelernte Drucker und Drucktechniker ist seit 2003 hauptamtlich für ver.di als Tarifsekretär tätig. Der Anfang, so erinnert sich Fröhlich lächelnd, war wie „eine kalte Dusche. Ein Start von Null auf Hundert.“ Über die heutige Tarifsituation in der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen sprach Susanne Stracke-Neumann mit Andreas Fröhlich in der ver.di-Bundesverwaltung.

**Welches sind die wichtigsten Branchen, in denen ver.di für die Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen Tarifverhandlungen führt oder bei Tarifverhandlungen beteiligt ist?**

**Andreas Fröhlich:** Die größten sind ganz klar der metallverarbeitende Industriezweig und der chemische Industriezweig. Dort sind wir allerdings eher als Juniorpartner unterwegs und bestimmen in den Tarifkommissionen die tarifpolitischen Zielsetzungen mit, allerdings als Minderheit, entsprechend der Mitgliederzahl.

**In welchen Bereichen ist ver.di Alleinverhandler für die Fachgruppe?**

**Andreas Fröhlich:** Wenn wir uns da auch wieder nach Prioritäten, nach den Beschäftigten- und Mitgliederzahlen orientieren, ist es der Bereich Augenoptiker. Dort



Foto: Inez Kühn

haben wir seit vielen Jahren eine gute Praxis bei Apollo, der zweitgrößten Augenoptiker-Kette. Wir sind dran bei Fielmann was aufzubauen. Bis vor einigen Jahren haben wir sehr erfolgreiche Politik im Bereich Augenoptiker-Handwerk gemacht. Dort ist es uns allerdings zuletzt nur in Bayern gelungen, im Jahr 2008 einen Tarifvertrag abzuschließen. Aber wir wollen noch in diesem Jahr mit dem Zentralverband für das Augenoptiker-Handwerk Gespräche aufnehmen.

**Was hat Bayern, was die anderen Landesbezirke nicht haben, warum gab es ausgerechnet in Bayern einen Abschluss?**

**Andreas Fröhlich:** Vielleicht sind unsere Mitglieder da ein bisschen aktiver gewesen als in anderen Regionen und wollten nicht einfach zugucken, wie der bis dahin geltende Flächentarifvertrag erodiert. Und vielleicht ist der Arbeitgeberverband dort ein bisschen zugänglicher als der zentrale Verband.

**Für welche weitere Branche innerhalb der Fachgruppe ist ver.di federführend?**

**Andreas Fröhlich:** Tarifpolitisch ist noch der Bereich Angestellte bei öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren (ÖbVI) relevant. Dort hat in den 1990er Jahren die DAG erfolgreich Tarifabschlüsse durchgesetzt. Der letzte ist dann 2002 von ver.di abgeschlossen worden. Wir hatten aber gerade am 23. August ein Spitzengespräch mit dem Verband BDVI (Bund der öffentlich bestellten Vermessungsingenieure) um zu sondieren, ob es Möglichkeiten gibt, tarifpolitisch wieder zusammenzukommen. Dabei gab es ganz interessante Aspekte, wie zum Beispiel die Berufsbildung oder das Thema Altersvorsorge. Bei letzterem stellen wir uns einen eigenständigen Beitrag der Arbeitgeber vor, um so etwas wie eine paritätische Zusatzfinanzierung der Altersvorsorge zu organisieren. Das wollen wir jetzt mit unseren Tarifkommissionsmitgliedern in diesem Bereich beraten und möglichst noch in diesem

Jahr ein Gespräch mit dem Verband führen, um den Wiedereinstieg in die im Moment etwas darniederliegenden tarifpolitischen Themen hinzubekommen.

**Aus welchen Gründen hakt es bei den Verhandlungen mit dem Augenoptiker-Handwerk und den Vermessungsingenieuren? Sind das Gehaltsforderungen oder sind das eher Fragen des Manteltarifs?**

**Andreas Fröhlich:** Das ist unterschiedlich. Im Augenoptiker-Handwerk liegt es vor allem daran, dass die Arbeitgeber nicht bereit waren, unsere Gehaltsvorstellungen mitzugehen. Ein deutliches Interesse von ihnen war, überhaupt nur Gehaltserhöhungen zu akzeptieren, wenn wir den Manteltarifvertrag entwerfen, also zum Beispiel keine Jahresleistung, kein Urlaubsgeld. Dann wären sie bereit gewesen, Teile davon, die aus dem Manteltarif gestrichen worden wären, in die Lohnabelle zu schieben. Es war also ihr Interesse, „neutrale Erhöhungen“ vorzunehmen. Bei den Vermessungsingenieuren dagegen ist das Auseinanderdriften der Branche enorm. Die Gebühren für die Ingenieurbüros, die Vermessungsarbeiten machen, sind in jedem Bundesland anders und zum Teil seit zehn Jahren nicht mehr erhöht worden. Dazu kommt, dass in den neuen Bundesländern andere Bedingungen herrschen als in den alten, das heißt, da ist der Verband sich selbst nicht einig gewesen, ob sie es eigentlich wollen, dass ein einheitlicher bundesweiter Flächentarifvertrag zur Anwendung kommt. Deswegen haben wir im Jahr 2005 regionale Tarifverhandlungen geführt mit dem Verband in Nordrhein-Westfalen. Das ist der größte Landesverband bei den öffentlich-bestellten Vermessungsingenieuren und stellt etwa ►





Foto: Peter Haacke

ein Drittel aller Mitglieder. Dort ist es dann aber tatsächlich an den materiellen Fragen gescheitert, das heißt, die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen haben deutliche Verschlechterungen in der Lohn- und Gehaltsstruktur gefordert sowie Teilabsenkungen, die wir nicht bereit waren nachzuvollziehen.

### Bei den ÖbVI spielt Bayern doch auch wieder eine Sonderrolle ...

**Andreas Fröhlich:** Ja, Bayern spielt insofern eine Sonderrolle, das es dort überhaupt keine öffentlich bestellten Vermessungsingenieure gibt. Die Arbeiten, die in anderen Bundesländern von den öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren übernommen werden, werden in Bayern ausschließlich über staatlichen Stellen, also zum Beispiel staatliche

Katasterämter, organisiert. Die Vermessungsingenieure in den anderen Bundesländern haben zwar eine staatliche Anerkennung, sind aber als Selbstständige unterwegs mit eigenen Büros, deren Angestellte wir vertreten.

### Wie sind in diesen beiden Bereichen die Aussichten? Gibt es Grund zum Optimismus?

**Andreas Fröhlich:** Bei den Augenoptikern ja. Dort muss es uns gelingen, die erfolgreichen Zugänge, die wir etwa bei Apollo haben, auf Fielmann zu übertragen. Und da, wo wir größere Filialen im Handwerk haben, möglicherweise über Haustarifverträge Zugänge zu bekommen. Das ist, glaube ich, auf mittlere Sicht möglich. Wir wollen auch im Augenoptiker-Handwerk verstärkt Branchenarbeit machen und Anfang nächsten Jahres erstmals ein

bundesweites Betriebsräteseminar dazu anbieten und stärker Branchen- und berufsorientierte Angebote starten. Und somit natürlich auch unsere Durchsetzungsbasis stärken, denn es geht natürlich darum, Betriebsräte, die noch nicht Mitglied bei ver.di sind, zu organisieren, und im Betrieb den Organisationsgrad zu erhöhen und damit stärkere gewerkschaftliche Kraft zu erreichen. Da sehen wir ganz gute Ansätze.

Bei den öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren muss man sehen, dass die Entwicklung der letzten zehn Jahre so war, dass es fast eine Halbierung der Beschäftigtenzahlen gegeben hat und somit natürlich auch unserer Mitgliederzahl. Ich sprach vorhin von der Heterogenität der Branche: Es gibt ganze Regionen, in denen nur Ein- oder Zwei-Mann-Büros betrieben werden. Das ist nicht gerade der Nährboden für gewerkschaftliche Betätigung. Deswegen ist es für uns in diesem Bereich wesentlich schwerer uns durchzusetzen. Da setzen wir eher auf qualitative Themen wie Berufsausbildung, wie Altersvorsorge, um den Versuch zu unternehmen, die Arbeitgeberseite dort mit ihrer sozialen Verantwortung zu konfrontieren. ■

## Schiedsgericht

# Wenn es im DGB Streit gibt

Die Gewerkschaften im DGB sind durch ein gemeinsames Dach verbunden. Das verhindert nicht, dass es zu Auseinandersetzungen kommt, denn die Gewerkschaften sind auch Konkurrenten. Dabei geht der Kampf nicht nur um einzelne Mitglieder, sondern vor allem um Betriebe. Das kann einen Streit des Betriebsrats mit der Geschäftsführung zur Folge haben, aber auch eine Auseinandersetzung zwischen DGB-Gewerkschaften.

Erstes Beispiel: Eine der größten Etikettendruckereien Europas war von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in der Papierverarbeitung organisiert, die Mitglieder damit in der alten IG Medien, heute aufgegangen im Fachbereich Medien, Kunst und Industrie. Der Arbeitgeber wechselte in den Verband der Chemiarbeitgeber, denn da sind die Tarife niedriger. Eigentlich ist dort die Papier-

erzeugung organisiert, nicht die Papierverarbeitung. Der Arbeitgeber forderte die Arbeitnehmer zum Gewerkschaftswechsel auf, der Betriebsrat zog dagegen vor das Arbeitsgericht. Das gewährte Bestandsschutz, aber Neueinstellungen erhielten den niedrigeren Tarif der Chemiebranche. Ein Betrieb im Übergang.

Zweites Beispiel: Über ein ähnliches Vorhaben von Seiten der Geschäftsführung berichtete vor kurzem ver.di News-Infoservice für Aktive aus dem südbadischen Lahr von der Firma Nestler Wellpappe. Hier stritten nicht nur Geschäftsführung und Betriebsrat, sondern auch zwei konkurrierende Gewerkschaftssekretäre um die Vertretung der Mitglieder. Dafür gibt es beim DGB ein Schiedsgericht, dessen Spruch für beide Seiten verbindlich ist. Der Vorsitz setzt sich zurzeit aus dem ehemaligen Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts, Thomas Dieterich, sowie zwei weiteren hohen ehemaligen Arbeitsrichtern zusammen. Die beteiligten Gewerkschaften können jeweils bis zu drei Beisitzer stellen. [www.verdi-news.de](http://www.verdi-news.de) ■ sus

## Mitgliedernetz

# Heiße Diskussionen um Friedenspflicht für Minderheiten

Das Bundesarbeitsgericht kündigte an, künftig mehrere Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften in einem Betrieb zuzulassen. Flugs reagierten der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB und der Bundesverband Deutscher Arbeitgeber BDA mit einer gemeinsamen Gesetzesinitiative, die eine solche Entwicklung abblocken soll. Auch die ver.di-Spitze stimmte zu. Doch schnell regte sich innerhalb der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft Widerstand. Denn der Vorschlag von DGB und BDA sah vor, dass die größte Gewerkschaft die Tarifverträge abschließt und die kleinen Gewerkschaften deren Friedenspflicht dann auch einhalten müssen.

Die Proteste begannen im Fachbereich 8 Medien, Kunst und Industrie, denn hier kennen viele Beschäftigte die Situation, Angehöriger der kleineren Gewerkschaft zu sein, beispielsweise in Journalismus und Kunst, wo es Konkurrenzverbände gibt. Ausgehend von der Bundesfachgruppe Verlage, Druck und Papier, die dem Vorhaben öffentlich widersprachen, meldeten sich auch andere Fachgruppen, Betriebsräte, Bezirke und Fachbereiche mit Protest. Im Mitgliedernetz ist zu diesem Thema inzwischen ein eigenes Forum eingerichtet.

Der Fachbereichsvorstand 8 forderte ver.di am 31. August auf, die Initiative von DGB und BDA nicht länger zu unterstützen: <http://druck.verdi.de>.

Mitdiskutieren können alle ver.di-Mitglieder im Mitgliedernetz: <http://mitgliedernetz.verdi.de> ■

sus

## Ausbildung

# Meister als Bildungslotsen

Meister aller Berufsrichtungen und Sozialpädagogen mit Berufserfahrung sollen in der neuen Initiative „Bildungsketten bis zum Abschluss“ eingesetzt werden, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit 362 Millionen Euro fördert.

Die Initiative hat das Ziel, Schulabbrüche deutlich zu verringern, die Übergänge von der Schule in die Ausbildung und später ins Berufsleben zu verbessern und dadurch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie wird bundesweit an 1000 Hauptschulen

durchgeführt. Die wichtigsten Maßnahmen sind dabei Potenzialanalysen von allen Schülern ab der 7. Klasse, der mehrjährige Einsatz von Bildungslotsen bei abschlussgefährdeten Schülern und eine frühzeitige, praxisorientierte Berufsorientierung während der Schulzeit.

Bewerber können sich Bildungsträger, die die zunächst 500 Bildungslotsen mehrjährig einstellen. Die ersten Bildungslotsen sollen ihre Arbeit bis Dezember dieses Jahres aufnehmen. Die Zahl soll bis 2013 auf 1000 aufgestockt werden. ■

sus

## Ausbildung

# TUs wollen „Dipl.-Ing.“ wiederhaben

Die neun größten Technischen Universitäten Deutschlands (TU9) wollen den Abschluss des Diplom-Ingenieurs wieder einführen. Er sei ein „Markenzeichen deutscher Ingenieurausbildung“ und es wäre „ein großer Schaden“ diesen aufzugeben. Das Studium soll allerdings weiterhin die Struktur des Bachelor- und Mastersystems beibehalten.

Die Gewerkschaften haben seit Beginn des Bologna-Prozesses ein eigenes Gutachternetzwerk zur Entwicklung und Begleitung neuer Studiengänge aufgebaut. In ihrem Gutachten zum Bologna-

Prozess betonen die Gewerkschaftsexperten des Gutachternetzes, dass die Qualität der Studiengänge und die Rahmenbedingungen für die Studierenden wieder in den Mittelpunkt der Betrachtungen gerückt werden müssten. „Eine Rückkehr zu Diplom- oder entsprechenden Studiengängen ist schon deshalb absurd, weil die große Mehrheit der Studiengänge, zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften mehr als 90 Prozent, auf die neuen Abschlüsse umgestellt wurde“, heißt es in ihrem Gutachten. ■

sus

## Studentenzahlen in Chemie steigen

Erstmals seit 2006 ist die Zahl der Studienanfänger im Fach Chemie wieder über 5000 gestiegen. Auch die Zahl der Promotionen steigt wieder an. Demnach wollen viele der jetzigen Bachelor- und Masterstudenten nicht auf den in der Chemie verbreiteten Dokortitel verzichten. 32 Prozent der Promotionsabsolventen wurden von der chemischen Industrie angestellt. Die Zahl der zunächst befristet in Forschung oder Industrie angestellten Chemiker ist von 18 auf 23 Prozent gestiegen. Ob die seit mehr als zehn Jahren organisierten Kinderunis langfristig für Nachwuchs in den Naturwissenschaften sorgen, ist noch ein offenes Geheimnis. ■

sus



Foto: Peter Kolb

## Berufseinstieg

# Viele Hürden vor dem ersten sicheren Job

Nach dem Praktikum geht es oft in Leiharbeit weiter: Knapp 40 Prozent aller Zeitarbeitnehmer waren 2007 unter 30 Jahre alt, obwohl unter allen Beschäftigten in Deutschland weniger als ein Viertel in diese Altersgruppe fällt.

Von den jungen Erwachsenen unter 25 hatten ebenfalls knapp 40 Prozent lediglich eine „atypische“ Beschäftigung – Leiharbeit, Teilzeit- oder befristeter Job. Junge Erwachsene haben es schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen, und die Wirtschaftskrise hat die Schwierigkeiten noch ver-

größert. Die Startprobleme wirken noch lange nach, zeigt eine Bestandsaufnahme, für die Professor Thomas Langhoff, Ina Krietsch und Christian Starke zahlreiche Statistiken und qualitative Studien für die WSI-Mitteilungen ausgewertet haben.

Junge Leute zählen zu den Krisenverlierern: Der Anteil der Arbeitslosen unter den 15- bis 25-Jährigen ist seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise dreimal so stark gestiegen wie in allen anderen Altersgruppen. Das Risiko von Beschäftigten unter 35, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist

sechsmal größer als das älterer Kollegen.

2007 haben insgesamt 600.000 Berufsanfänger mindestens ein Praktikum absolviert. Der Großteil der Praktikumsplätze müsse als prekär bezeichnet werden, es gibt keine oder nur eine geringe Vergütung. Nicht einmal jeder vierte Betrieb bildete 2008 aus. „Je größer der Betrieb, desto geringer die Quote an Auszubildenden“, stellen die Forscher fest.

Der Anteil der Unter-25-Jährigen in atypischer Beschäftigung hat sich binnen zehn Jahren verdop-

pelt. Die Autoren beobachten eine massive Zunahme der befristeten Stellen; vor allem in großen Unternehmen ist es zum Standard geworden, neue Verträge zeitlich zu begrenzen. Lediglich 23 Prozent der qualifizierten Jugendlichen landen nach einer befristeten in einer stabilen Beschäftigung. Mehr als die Hälfte der Leiharbeiter ist jünger als 35 Jahre. Fast 40 Prozent der Unter-30-Jährigen mit einer Vollzeit-Tätigkeit waren 2007 bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt.

[http://www.boeckler.de/32014\\_108684.html#link](http://www.boeckler.de/32014_108684.html#link) ■

pm



## Leiharbeit

# „Drehtüreffekt“ statt „Klebeffekt“

Als die Leiharbeit eingeführt wurde, war viel die Rede von einem „Klebeffekt“. Firmen würden gute Leih- oder Zeitarbeiter anstellen, die Leiharbeit sei also die beste Vorstufe zu einer festen Beschäftigung. Inzwischen gibt es eher den „Drehtüreffekt“. Festangestellte werden gekündigt und später als Leiharbeiter zu viel geringerem Lohn wieder geholt.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) fordert deshalb die Bundesregierung auf, dem Missbrauch der Leiharbeit vollständig ein Ende zu setzen. „Der Gesetzentwurf von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen ist nur ein erster Schritt, der aber längst nicht die massiven Probleme und Diskriminierungen der Leiharbeiter bekämpft“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Es sei richtig, einen weiteren „Fall Schlecker“ – also den Austausch von Stammebelegschaften durch Leiharbeiter zu Dumpinglöhnen innerhalb eines Unternehmens -

per Gesetz zu verbieten. Doch um die Ausweitung des Niedriglohnssektors durch den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit einzudämmen, seien dringend weitere gesetzliche Änderungen notwendig.

„Wir brauchen umgehend eine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer, genauso wie ein Verbot der Synchronisation von Arbeitsverhältnis und Einsatzdauer der Leiharbeits-Beschäftigten“, forderte Bsirske. Außerdem sei es überfällig, den Grundsatz „gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit vom ersten Tag an“, gesetzlich festzuschreiben. „Examinierte Pflegekräfte oder Busfahrer leisten auch im Einsatz als Leiharbeiter vom ersten Tag an genau so viel wie ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen, die ungleiche Bezahlung dient den Arbeitgebern allein dazu, die Tarifniveaus in vielen Branchen abzusenken“, kritisierte Bsirske. ver.di bemängelt zudem, dass die Arbeitsministerin bisher keine

Regelung vorgesehen hat, um den Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher zu verbieten. „Weder darf durch den Einsatz der Leiharbeiter das grundgesetzlich geschützte Streikrecht als Mittel des Arbeitskampfes für Stammebelegschaften unterlaufen werden, noch dürfen Leiharbeiter dazu gezwungen werden, gegen die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen eingesetzt zu werden“, verlangte Bsirske.

Unverständlich sei es auch, dass der Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums keine Regelung für einen Branchenmindestlohn vorsehe. Dies sei mit Blick auf die volle europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011 für die Unternehmen eine Einladung zur Lohndrückerei. „Die Bundesregierung darf nicht auf halbem Weg stehen bleiben und muss dem systematischen und vorsätzlichen Missbrauch der Leiharbeit ein für allemal einen Riegel vorschieben“, so Bsirske. ■

pm



## „Ich bin stolz auf Euch“

Bei der Abschlusskundgebung der Demo „Freiheit statt Angst“ gegen die Vorratsdatenspeicherung auf dem Potsdamer Platz in Berlin erklärte Mitorganisator Padeluun vom AK Vorrat vor tausenden Demonstranten: „Viele denken, dass die Politik sich jetzt um die Bürgerrechte kümmern wird und wir beruhigt abwarten können. Trotzdem seid Ihr heute hier auf der Demo – es sind riesig viele gekommen. Ihr habt begriffen, dass Bürgerrechte erkämpft werden müssen. Ich bin stolz auf Euch.“ Bevor der Demonstrationszug los zog, hatte ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske sich in seiner Rede gegen die „Elena“ genannte Datensammelwut Arbeitnehmern gegenüber gewandt. ■ sus

## MTI-Fachtagung in Hannover

Internet und neue Techniken stellen die Interessenvertretungen laufend vor neue Aufgaben. Der Wandel geht immer schneller vonstatten, die Anforderungen werden komplexer. Wer sich auf den Wandel vorbereiten will, Technikrends bewusst und kritisch hinterfragen will, Chancen nutzen und die gewerkschaftliche Zusammenarbeit mitgestalten möchte, der ist bei der MIT-Fachtagung „Technologie von Morgen – heute schon in der Prüfung! Chancen und Herausforderungen für die Arbeitnehmervertretung“ am 30. November 2010 in Hannover genau richtig. <http://mti.verdi.de/aktuelles>

## Der Mensch wird unterschätzt

Es erscheint paradox: Der arbeitende Mensch in der Unternehmenskultur – die sogenannte „peopleware“ – ist ein zentraler Faktor für die Entwicklung des Fortschritts. Dennoch ist der Mensch am Arbeitsplatz die am häufigsten vernachlässigte Einflussgröße auf dem Gebiet der Zukunftsforschung. Das geht aus einer Umfrage unter Zukunftsforschern aus Netzwerken in der gesamten Welt im 14. Bericht „2010 State of the Future“ des Millennium Projects hervor, zu dem die Zukünftige Technologien Consulting der VDI Technologiezentrum GmbH beigetragen hat. <http://www.zt-consulting.de>

## 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: [rudolf.zink@verdi.de](mailto:rudolf.zink@verdi.de)

**Redaktion:**  
Susanne Stracke-Neumann

**Layout:** einatz, Wolfgang Wohlers

**Druck:** alpha print medien AG  
Kleyerstraße 3 · 64295 Darmstadt

Auflage: 2000 · September 2010

## Weniger Streiks als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2010 ist die Zahl der Streikenden und der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage im Vergleich zur ersten Hälfte 2009 deutlich zurückgegangen. Mit rund 86.000 Streikenden hat sich die Zahl der an Streiks und Warnstreiks beteiligten Beschäftigten gegenüber dem Vergleichszeitraum auf weniger als ein Drittel verringert. Dies zeigt die Halbjahresbilanz zur Arbeitskampfentwicklung, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung vorlegte.

Das Arbeitskampfvolumen schätzt das WSI für die ersten sechs Monate des Jahres 2010 auf rund 140.000 wegen Streik und Warnstreik ausgefallene Arbeitstage. ■