

Gewerkschaftsrat

Initiative zur Tarifeinheit beendet

Die Initiative kam überraschend, der Widerstand in den Konferenzen war heftig. Ende Mai beschloss der ver.di-Gewerkschaftsrat, aus der Initiative von DGB und Arbeitgebern zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit auszusteigen. Am 7. Juni erklärte der DGB ihr Ende.

Die Initiative von BDA und DGB, der ver.di-Gewerkschaftsrat als auch ver.di-Bundesvorstand zugestimmt hatten, sollte „die Zersplitterung und Entsolidarisierung verhindern“, hatte ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske noch bei der Bundesfachbereichskonferenz Medien, Kunst und Industrie Mitte April erläutert. Wo es aber in ver.di Abstimmungen zur Tarifeinheit gab, sprachen sich die ver.dianer mit großer Mehrheit dagegen aus – nicht nur im Fachbereich 8, auch in Länder- und anderen Fachbereichskonferenzen. Die Absicht, in einem Unternehmen allein die größte Gewerkschaft zum Maßstab für Streikrecht und Friedenspflicht zu machen, sorgte für viel Unmut.



„Ich habe nicht erwartet, dass es in den eigenen Reihen solche Kontroversen gibt“, sagte Bsirske in der Fachbereichskonferenz. „Heute würde ich es nicht nochmals so machen wie im Juli 2010.“ Doch in den aufbrandenden Applaus der Konferenz fügte er hinzu, dass er „in der Sache nach wie vor von der Richtigkeit überzeugt“ sei. Trotzdem war die anschließende Abstimmung ein-

deutig: Bei nur drei Enthaltungen wurden Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat aufgefordert, „aus der gemeinsamen DGB-BDA-Initiative zur gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit auszusteigen und diese nicht weiter zu unterstützen. Der Bundesvorstand wird beauftragt, in diesem Sinn auch auf den DGB-Vorstand einzuwirken.“ Nach dem Gewerkschaftsratsbeschluss zog der DGB die Notbremse: Das politische Ziel der Tarifeinheit bleibe richtig, um Tarifpolitik zu stärken und Tarifautonomie sicherzustellen. „Der DGB sieht allerdings unter den gegebenen Bedingungen keine Möglichkeit, die Initiative von BDA und DGB weiterzuverfolgen.“ ■

Vermessen Wandel und Stillstand

Wandel und Stillstand in der Vermessung war schon im ersten Industrie-Report ein Thema. Der Tarifvertrag für die Beschäftigten bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren ist seit 2002 in der Nachwirkung. Am Stillstand hat sich nichts geändert. Aber der Fachkräftemangel hat die Vermesser erreicht (suedwestfalen-nachrichten.de). Vermessen zu hoffen, dass dies neuen Schwung bringt? Wandel in Baden-Württemberg: Seit 1. Juli übernehmen freie Ingenieure die Vermessungsarbeiten, die Private in Auftrag geben (Südwest Presse swp.de). Über Wandel in der dualen Ausbildung haben wir mehrfach berichtet, jetzt mahnt der Ex-Vorsitzende des VDV Wandel bei den Ingenieuren an, die zum Geoinformationsmanager mutieren müssten. Da herrsche Stillstand, so das vermessene(?) Urteil. Die interessanten Sachen machten jetzt andere (business-geomatics.com). ■ sus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Atomkatastrophe in Fukushima hat die Debatte über die Energieversorgung neu belebt. Auch der Gewerkschaftsrat hat sich in seiner Sitzung im Mai mit diesem Thema befasst. Nach intensiver Diskussion wurde ein energiepolitischer Antrag auf den Weg zum 3. Ordentlichen ver.di-Bundeskongress gebracht. Gefordert wird der schnellstmögliche Ausstieg aus der Atomenergie. Besonderen Wert legt der Antrag auf die Beschäftigungssicherung, was durch den Rückbau der Kraftwerke möglich sein sollte.



Foto: ver.di

Auch die Politik hat reagiert: Die Laufzeitverlängerung ist vom Tisch, die ältesten, abgeschalteten Kraftwerke sollen vom Netz bleiben, und in einer Gesetzesinitiative ist der geordnete Ausstieg festgeschrieben.

Wir sehen die Bundesregierung in der Pflicht, ein umfassendes Energiekonzept zu erarbeiten, die den Weg zu umweltschonender, aber auch wirtschaftlicher Energieversorgung weist. Hier sind auch die Belange der Industrie zu berücksichtigen, die neben dem Strom vor allem die Wärme brauchen. Gaskraftwerke können hier die Lösung sein, und bis dahin, als Brückentechnologie, sicherlich auch die Kohle.

Das Gebot der Stunde ist Energieeffizienz. Was gespart wird, muss gar nicht erst produziert werden.

Für die Urlaubszeit wünsche ich euch und euren Angehörigen einen schönen Urlaub, gute Erholung, und als eine Konsequenz aus dem oben Beschriebenen den Umstieg aufs Fahrrad. ■

Werner Filipowski
Mitglied des Gewerkschaftsrats

Fachbereichskonferenz

Macht der Vielen gegen Gier der Mächtigen

Nach vier Jahren voller Konflikte mit dem politischen Gegner in Gesellschaft, Branchen und Betrieben ging es auch bei der Konferenz um Einschnitte in Manteltarifverträge sowie Ausgliederung und Befristung.

„Weite Teile der Medien- und Kulturbranche sind zur Giftküche des Kapitalismus geworden, zum Erprobungslabor für das Aushebeln und Unterwandern von Tarifschutz und Vertragsrecht von Selbstständigen“, fasste der mit über 95 Prozent der Stimmen wiedergewählte Fachbereichsleiter Frank Werneke die vier Jahre zusammen. Die Antwort: Gegenwehr organisieren, Konfliktfähigkeit aufbauen, Arbeitskämpfe durchführen. „Es hat in den vergangenen Jahren nach meiner Erinnerung keine Sitzung des ver.di-Bundesvorstands gegeben, in der wir nicht für irgendeine Branche, irgendeinen Betrieb des Fachbereiches zumindest einen Streikbeschluss gefasst haben.“

Dieser Fachbereich betreibe betriebliche und tarifliche Konflikte offensiv: „Wir setzen der Gier der Mächtigen die Mächtigkeit entgegen, die durch den Zusammenschluss der Vielen entsteht. ... Zu diesem Selbstverständnis gehört, dass wir uns zu einem uneingeschränkten Recht auf Streik bekennen“, sagte Werneke und machte

deutlich, dies gelte auch politisch. „Ich habe noch nie eine so unverschämte Forderung erlebt“, erklärte Fachbereichsvorsitzender Ralf Fenske, mit über 90 Prozent im Amt bestätigt, zur Forderung der Zeitungsverleger, für Berufseinsteiger und Stellenwechsler in den Redaktionen ein „Tarifwerk II“ einzuführen und die Gehälter um über 25 Prozent abzusenken. Die in der Druckindustrie ebenfalls angepeilten Verschlechterungen des Manteltarifvertrags konnten inzwischen abgewehrt werden, die Auseinandersetzungen in den Zeitungsredaktionen dauern an. Nach eindrucksvollen Warnstreiks ist die Urabstimmung für Streiks angelaufen. „Was Euch bevorsteht, wird eine harte, massive Auseinandersetzung sein, die die Unterstützung der Gesamtorganisation braucht“, prophezeite ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske ahnungsvoll. In einem Rückblick auf zehn Jahre ver.di und die Gewerkschaftsfusionen in vielen Ländern wies Werneke darauf hin, ver.di sei „die einzige Multibranchengewerkschaft in Europa, in der die Branchenorganisationen, also in unserer Terminologie die Fachbereiche, ein gesichertes Maß an Selbstbestimmung besitzen. Und die einzige, in der die politische Planung, Schwerpunktsetzung und Priorisierung für die Tarif- und Betriebspolitik in den Fachbereichen stattfindet.“



Der Mitgliederverlust in ver.di sei inzwischen extrem verlangsamt, in Landesbezirken wie Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen, Bayern und Berlin-Brandenburg konnte die Entwicklung umgedreht werden. Auch in der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen seien die Austrittszahlen deutlich zurückgegangen, obwohl die Fachgruppe in den Bereichen Metall und Chemie nicht offensiv werben könne. „Das ist das Ergebnis einer engagierten Fachgruppenarbeit – insbesondere auf dem Feld der Berufspolitik“, unterstrich Werneke. Dabei sollen auch die verabredeten Beiträge ver.di zur Tarifarbeit aktiv ausgeschöpft werden.

Lebhaft diskutiert wurden die Anträge zur Einschränkung oder Abschaffung der Leih- oder Zeitarbeit. Nachdem die Tarifverträge der sogenannten Christlichen Gewerkschaften durch arbeitsgerichtliches Urteil keine Anerkennung mehr genießen, ist nun der unter der Federführung des DGB abgeschlossene Tarifvertrag zur Leiharbeit derjenige, der eine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit noch verhindere, fasste Werneke zusammen. Deshalb heiße seine Aufforderung „Aussteigen“. Er fügte unter dem Beifall der Delegierten hinzu, dass dieses Mal die Chancen auf eine Mehrheit im ver.di-Bundeskongress im Herbst in Leipzig besser seien.

Ein paar Zahlen

Zur Konferenz waren 120 Delegierte eingeladen, es kamen 118. Davon waren 44 weiblich und die Frauenquote war mit 37 Prozent (über)erfüllt. Das Durchschnittsalter lag bei 52 Jahren, der Durchschnittsbeitrag der Delegierten bei 27,86 Euro und damit geringfügig höher als bei der Konferenz der FG Industrie (26,41) im Februar.

„Den Rücken gerade“, forderte Bsirske nicht nur für die Tarifaussensetzungen des Fachbereichs: Die Kirchen nähmen sich heraus, „bestimmen zu wollen, welche Grundrechte bei ihnen anwendbar“ seien. Die Kampagne „Gerecht geht anders“ für die Daseinsvorsorge in den Kommunen und gegen den „krassen Gegensatz“ von Banker-Boni und Hartz IV habe den Nerv vieler Menschen getroffen. ver.di wolle politische Entscheidungen beeinflussen und „keine Sozialabbauorgie wie in den USA“. „Der Mindestlohn ist erst vom Tisch, wenn wir ihn haben.“ Genug Themen also bis zum Herbstkongress von ver.di in Leipzig, der unter dem Motto stehen soll: „ver.di vereint für Gerechtigkeit“ ■

Susanne Stracke-Neumann

Details zu Anträgen, Resolutionen, Wahlen unter <http://medien-kunst-industrie.verdi.de/bundesfachbereich/fachbereichskonferenz-2011>



Foto: Christian v. Polentz

Der neue Fachgruppenvorstand

Bei der Fachbereichskonferenz wurden zwei Mitglieder der Fachgruppe Industrie in den Vorstand gewählt: (vorne, von links) Wolfgang Pertramer und Gisela Beate Münchow. Ihre Stellvertreter sind Matthias Träger und Angelika Rahn. Die weiteren Vorstandsmitglieder neben ihnen sind Detlef Schütz und Karin Wagner, in der mittleren Reihe Peter Schrott, Joachim Schraivogel, Vorsitzender Ralf Fenske, Fachbereichsleiter Frank Werneke, Jugendvertreterin Maximiliane Friedl, ver.di-Kulturbeauftragte Regine Möbius und in der hinteren Reihe Ulrich Janßen, Josef Zuber, Stefan Gretsche, Ingrid Eckert, Gesa von Leesen, Ralf Zeidler und Ludwig Pertl. Weitere Mitglieder, aber leider nicht im Bild, sind Rainer Butenschön, Lorenz Mueller-Morenius, Anja Arp und Martin Hausding.

Automobilbau

Mobilität der Zukunft – Qualifikation der Zukunft

Wie sehr sich der Automobilbau in Zukunft verändern wird, zeigte beim Ökologieseminar von AIN und mti Bayern am Tegernsee der Vortrag von Ulrich Bareiß.

Bareiß, Planungsingenieur und Betriebsrat bei der Audi AG, erläuterte die Grundlagen der verschiedenen Antriebstechniken von Hybridtechniken (Micro-, Mild-, Full-, Plug In-, Hybrid) bis hin zum reinen E-Fahrzeug.

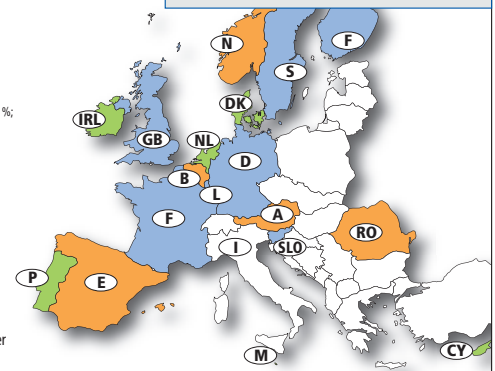
Zu den neuen Technologien im Automobilbau und deren Problemfeldern gehören als Kernstück der Energiespeicher, sprich die Batterie. Hier ist die Technik laut Bareiß bei Weitem noch nicht auf dem gewünschten Stand. Für das Antriebssystem sind verschiedene Techniken wie serieller oder paralleler Hybrid möglich. Das komplette Fahrwerk wie Bremsen, Lenkung, Elektronik, Abgassystem ist bei Hybridfahrzeugen neu anzupassen. Um das Gewicht der Batterie zu kompensieren, müssen entsprechende Leichtbaukarosserien bis hin zu Verbundwerkstoffen entwickelt werden. Selbst bei einfachen Dingen wie der Ladesäule oder Steckdose gibt es keine internationale Normung.

Das automatische Aufladen über Induktionsschleifen wird untersucht. Ebenso müssen die elektromagnetischen Störfelder bei einem E-Fahrzeug beachtet werden. Da die Batterien nur in einem eng begrenzten Temperaturbereich ihren optimalen Wirkungsgrad haben, müssen diese gekühlt oder klimatisiert werden. Ebenso möchte ein Fahrzeugnutzer nicht auf seinen gewohnten Komfort wie elektrische Fensterheber verzichten, im Winter nicht frieren und im Sommer nicht schwitzen (Klimaanlage/Heizung). Dies wiederum kostet Energie und schmälert die Reichweite der Batterie. Hier sind intelligente Konzepte gefragt. Und zuletzt

Fleckenteppich – unterschiedliche Besteuerung in der EU

Belgien Einkommenssteuerermäßigung bei Kauf < 115 g/km, Wallon. Region: Bonus für < 126 und Malus für > 155 g/km, geldwerter Vorteil auf Basis CO ₂	Niederlande Zulassungssteuer CO ₂ , Bonus/Malus von Effizienzklassen abhängig; jährliche Steuer: Bonus Otto < 110 g/km, Diesel < 95 g/km; ab 2012 Zulassungs- und Jahressteuer nach Kilometerangaben als Funktion von CO ₂
Dänemark Jährliche Steuer und Bonus/Malus auf Zulassungssteuer in Abh. der Reichweite in km/l	Norwegen Importsteuer in Abhängigkeit von Gewicht und CO ₂ in Stufen bei 120, 140 und 180 g/km
Deutschland Umstellung Kfz-Steuer auf CO ₂ Emissionen	Österreich Ab 1992 Normverbrauchsabgabe mit max. 16 % Steuer vom Kaufpreis, ab 2010 Bonus bei 120 g/km und Malus bei 160 g/km für Otto
Frankreich Jährliche, nach CO ₂ gestaffelte Steuer, ab 2008 zusätzlich Zulassungssteuer (Bonus/Malus) mit CO ₂ Klassen	Portugal Zulassungs- und jährliche Steuer als Funktion von Hubraum und CO ₂
Finland 12,2 bis 48,8 % Kaufpreis in Abh. von CO ₂ ab 2011 jährliche Steuer als Funktion von CO ₂	Rumänien Zulassungssteuer als Funktion von CO ₂
Großbritannien Ab 2002: Bemessungsgrundlage der Firmenbesteuerung von CO ₂ und Jahresverdienst abhängig	Schweden Ab 07/2006: jährliche Steuer als Funktion von CO ₂
Italien Verschrottungsprämie: 1500,- €	Slowenien Ab 2010 Jahressteuer als Funktion von CO ₂
Irland 14 % bis 36 % Prozentsatz Zulassungssteuer und jährliche Steuer gestaffelt nach CO ₂	Spanien Zulassungssteuer < 120 g/km 0 % und 200 g/km 14,75 %; Verschrottungsprämie in Funktion von CO ₂
Luxemburg Jährliche Steuer auf CO ₂ -Basis, Verschrottungsprämie als Funktion von CO ₂	Zypern Zulassungssteuer und Boni für < 150 und < 120 g
Malta Zulassungs- und jährliche Steuer als Funktion von CO ₂	

■ Zulassungssteuer
 ■ Jährliche Steuer
 ■ Zulassungssteuer und jährliche Steuer



möchte der Kunde auch über ein entsprechendes Fahrerinformationssystem verfügen.

Im zweiten Teil des Vortrages ging Ulrich Bareiß auf die Auswirkungen der neuen Technologie in der Arbeitswelt ein. Das Besondere dieser neuen Herausforderungen besteht in der Vielfalt an neuen Themen, die zeitgleich und in teilweise für die Automobilindustrie unbekanntem Wissensgebieten präsent werden. Bei der Mitarbeiterqualifikation wird es eine Verschiebung vom klassischen Metallbereich hin zum Elektrobereich geben. Weiter wird der prozentuale Anteil an Akademikern im Unternehmen steigen.

Im Zuge des demografischen Wandels werden 80 Prozent der Mitarbeiter auch noch in zehn Jahren im Berufsleben stehen, über ein Viertel davon wird in diesem Zeitraum mit neuen Aufgaben und Wissen betraut sein, schätzt Bareiß. Dies stellt eine enorme Herausforderung an die inner- und außerbetriebliche Qualifikation dar. Zusätzlich werden

neue Berufsbilder entstehen. Eine bessere Förderung von Meistern und Technikern als betriebliche Fachkräfte und Aufstiegsmöglichkeiten sind unabdingbar.

Auch in der Fabrikstruktur wird es einen Wandel geben, prophezeit er. Neue Umformtechniken und Fügeverfahren werden Einzug halten, die Derivatisierung wird zunehmen. Die klassische Motorenfertigung wird zurückgehen. Ob der Einstieg der Automobilhersteller in die Produktion von Batterien, Motoren und Elektronikbauteilen gelingt, ist ungewiss. Dies alles bedeutet mehr Fertigungsfläche und mehr logistische Intelligenz. Ebenso wird sich die Zulieferindustrie wandeln müssen und es wird vermehrt zu Kooperationen oder Übernahmen kommen.

Zum Schluss ging Bareiß auf die Zielvorstellungen des „Nationalen Entwicklungsplanes Elektromobilität“ ein und zeigte die unterschiedlichen Förderprogramme in Deutschland und Europa, die CO₂-Gesetzgebung in Europa, USA (Green House Gas I,

Doku und Links

Zu diesem und den anderen Vorträgen des Ökologieseminars wird eine umfassende Dokumentation erstellt. Diese können über das Bildungswerk der ver.di in Bayern, das auch der Veranstalter der Vortragsreihe ist, angefordert werden.

Herausgeber: ain und mti Bayern
Barbara.Zahn@verdi.de
Ulrich.bareiss@ain-online.net

ver.di <http://www.verdi.de/>
mti <http://mti.verdi.de>
AIN <http://www.ain-online.net/>

II) und China sowie interessante Förderprogramme von Städten wie Amsterdam und Oslo.

Bareiß zeigte sich überzeugt: „Elektromobilität ist ein hochkomplexes technisches Thema, das uns Ingenieure die nächsten Jahrzehnte beschäftigen wird. Alternativen wie Wasserstoffantrieb (Brennstoffzelle) müssen trotz der massiven Probleme parallel weiterverfolgt werden.“ Als Brückentechnologie ist nach Einschätzung des Referenten Erdgas beziehungsweise Autogas gut geeignet, da es weniger CO₂-Ausstoß hat als Diesel und höhere Ressourcen vorhanden sind.

In den Diskussionen wurden von den Teilnehmer/innen vor allem die Problematik der Ökobilanz, der Stromerzeugung mit erneuerbaren Energien und die Problematik des Stromtransportes angesprochen. Als weiteres Thema für die Gewerkschafter kristallisierte sich ein spezifischer Fachkräftebedarf heraus, der von den Unternehmen entsprechend zu qualifizieren ist. ■

Augenoptik

Ausbildung zum 1. August modernisiert

Der dreijährige Ausbildungsberuf „Augenoptiker“ wird zum 1. August 2011 modernisiert.

Damit wird die technische Weiterentwicklung berücksichtigt, denn einige handwerkliche Fertigkeiten wie das „Bröckeln“ werden nicht mehr benötigt. Die Brillengläser werden heutzutage mit Hilfe von High-Tech-Geräten in die Fassungen eingearbeitet. Geändert hat sich in der neuen, aber gleichnamigen Berufsausbildung auch die Prüfungsform. Es wird künftig die „gestreckte“ Gesellenprüfung angewendet, das bedeutet, der erste Teil der Gesellenprüfung löst die bisherige Zwischenprüfung ab. Sein Ergebnis ist Bestandteil der Endnote.

Eine Umsetzungshilfe „Ausbildung gestalten“ wird derzeit vom Bundesinstitut für Berufsbildung (www.bibb.de) erarbeitet und soll Anfang 2012 erscheinen.



Foto: Werner Bachmeier

Laut Zentralverband der Augenoptiker hatten im Jahr 2010 ein Drittel der Augenoptiker-Azubis eine Hoch- oder Fachhochschulreife. Da der ZVA einen künftigen Fachkräftemangel als eine seiner „zentralen Herausforderungen“ sieht, versucht er, auf Ausbildungsmessen um Berufsnachwuchs zu werben. Das angekündigte Berufsinformationsportal für diesen Zweck www.beerobi.de war zum Redaktionsschluss allerdings noch ohne Inhalt.

Als Weiterqualifizierung für Augenoptiker mit Meisterabschluss oder vergleichbarem Studienabschluss und mindestens zwei Jahren Berufserfahrung bietet der ZVA seit 2010 eine Fortbildung zum „Optometristen“ an. Die Fortbildung dauert 270 Präsenz- und 130 Online-Stunden. Außerdem gibt es in Zusammenarbeit mit der FH Jena einen berufs begleitenden Bachelor für Gesellen und Meister. Mehr Informationen gibt es unter www.zva-akademie.de ■ sus

Diplomgrade

Akkreditierungsrat: Diplomgrade sind unzulässig

Der Akkreditierungsrat hat in seiner Sitzung im Juni einstimmig beschlossen, dass eine optionale Vergabe des Diplomgrades statt des Master- oder Bachelorgrades nicht zulässig ist. Studiengänge, welche dies vorsehen, seien nicht zulassungsfähig, bereits akkreditierten Studiengängen, die dies beabsichtigen, sei die Akkreditierung wieder zu entziehen. Die Verleihung des Diplomtittels widerspreche den gemeinsamen Strukturvorgaben der Länder. Der Akkreditierungsrat ist das zentrale Beschlussgremium der Stiftung zur Anerkennung von Studiengängen in Deutschland, die von den 16 Bundesländern eingerichtet wurde.

„Bizarr und grotesk“

Der Akkreditierungsrat widersprach damit den Plänen von Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, die Verleihung des Diplomtittels zusätzlich möglich zu machen. Der Deutsche Hochschulverband be-

zeichnete diesen Beschluss als „bizarr und grotesk“. „Es gibt keinen vernünftigen Grund, bei Studiengängen, die unter Anerkennung und nach Maßgabe der BA/MA-Struktur aufgebaut sind, die Vergabe des Diplomgrades zu untersagen. Der Akkreditierungsrat will mit seiner Entscheidung offenbar in eine neue Eskalationsstufe eintreten und als Liquidator des Diploms in die Geschichtsbücher eingehen.“

Die Vereinigung der neun großen Technischen Hochschulen TU9 bekräftigte ebenfalls, dass der Grad „Diplom-Ingenieur“ als „Markenzeichen deutscher Ingenieurausbildung erhalten bleiben muss“.

Die Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen hatte in ihrer Konferenz einen Antrag an den ver.di-Bundesvorstand zur Erhaltung des Diplomtittels beschlossen. ■

sus

Chemie

Bayer-Konzern: Beschäftigung sichern

Die Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Deutschland soll im Bayer-Konzern oberste Zielsetzung bleiben. Darauf verständigte sich am 8. Juli der Bayer-Vorstand mit dem Gesamtbetriebsrat und den Gewerkschaftsvertretern. Beschlossen wurde vor dem Hintergrund der diskutierten Umstrukturierungen im Konzern die direkte Aufnahme von Verhandlungen um die bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung „Beschäftigungssicherung bei Bayer“ noch dieses Jahr vorzeitig bis 2015 zu verlängern. ■

Chancengleichheit ver.di fordert die Frauenquote

Die Bilanz von zehn Jahren freiwilliger Selbstverpflichtung der Wirtschaft auf Chancengleichheit von Männern und Frauen hat die stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Margret Mönig-Raane als „ernüchternd“ bezeichnet: „Der erste Gleichstellungsbericht dokumentiert, dass sich damit an der benachteiligten Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nichts Entscheidendes zum Positiven gewendet hat.“ Es sei daher allerhöchste Zeit, die im Gleichstellungsbericht geforderten gesetzlichen Regelungen umzusetzen: „Die Bundesregierung hat es jetzt in ihrem eigenen Bericht schwarz auf weiß: Wir brauchen gesetzlich vorgeschriebene Frauenquoten.“ Die deutsche Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) und die EU-Justizkommissarin Viviane Reding hatten gefordert, den Frauenanteil im Aufsichtsrat beziehungsweise Vorstand bis 2015 auf 30 und bis 2020 auf 40 Prozent zu erhöhen. ■

Meister-BAföG**Eine Chance auch in der Industrie**

Die Zahl der Empfängerinnen und Empfänger von „Meister-BAföG“ stieg im vergangenen Jahr um 5,6 Prozent. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, erhielten 2010 etwa 166 000 Personen „Meister-BAföG“-Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz. 31 Prozent der Geförderten waren Frauen. Ihre Zahl nahm gegenüber 2009 um sechs Prozent auf rund 52.000 zu. Bei den Männern stieg die Gefördertenzahl im Jahr 2010 im Vergleich zum Vorjahr um 5,5 Prozent auf knapp 115.000. An Förderleistungen wurden insgesamt rund 519 Millionen Euro bewilligt, 13,8 Prozent mehr als 2009. Mehr als jede zweite Fortbildung wurde nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt. Hierunter fallen Fachwirte, Techniker und Industriemeister. Mehr Informationen unter www.destatis.de ■

Ranking**Traumjobs für Tüftler**

Rankings sind beliebt – bei den Siegern. Die Firma Trendence hat 2011 ein „Graduate Barometer“ erstellt, das im Manager Magazin 5/2011 („Schwierige Helden“) vorgestellt wurde. Audi war zufrieden, die Firma gewann sowohl bei den „Traumjobs für Tüftler und Techniker“ wie beim „Wunschzettel für Betriebswirte“. Auffällig ist, dass bei Ingenieuren und BWLern unter den zehn besten potenziellen Arbeitgebern fünf bzw. vier Autobauer sind. Resümee: Die heutige Bewerbergeneration, „die die Macht der Demografie hinter sich weiß“, sei anspruchsvoll bei der Stellenwahl, und nicht nur auf Karriere, sondern auf eine „Work-Life-Balance“ aus. www.manager-magazin.de ■

Fachkräftemangel**Gute Bedingungen – gute Bewerbungen**

Die deutsche Automobilindustrie hat sich nach der Krise sehr gut erholt und ist auf Wachstumskurs. Insbesondere auf Exportmärkten wie China sind Fahrzeuge im Premiumsegment sehr gefragt. Und die Gewinne sind auf Rekordkurs. Gleichzeitig wird das Automobil durch die Elektromobilität praktisch neu erfunden und man spricht vom demografischen Wandel. Wie wirkt sich nun diese Situation auf den Fachkräftebedarf aus? Was ist mit dem vielzitierten Fachkräfte- und Ingenieurmangel? Dazu Überlegungen aus der Sicht eines Betriebsrats in der Autoindustrie.

An den deutschen Standorten wurde die Automobilproduktion nur moderat erhöht und dies bei gleichzeitiger Erhöhung der Produktivität, das heißt, der Beschäftigungsstand im Produktionsbereich ist gleichbleibend bis leicht rückläufig. Hier sind überwiegend Facharbeiter eingesetzt, der Fachkräftenachwuchs wird durch die eigene Ausbildung ausreichend abgedeckt. Darauf achtet der Betriebsrat. Auch eine große Zahl an Zeitarbeitnehmer/innen konnte in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, ohnehin erhalten die Zeitarbeitnehmer bei Audi das gleiche Tarifentgelt wie die eigenen Mitarbeiter. Um Fachkräfte für die E-Fahrzeuge zu haben, werden in der Berufsausbildung vermehrt Mechatroniker ausgebildet und Mitarbeiter zu Elektrofachkräften weitergeschult. Ebenso werden die Mitarbeiter für die neuen Produktionsmethoden geschult.

Wettbewerb um Spezialisten

Im Ingenieursbereich und insbesondere in der technischen Entwicklung ist durchaus ein Wettbewerb um die besten Spezialisten erkennbar. Hier werden



Foto: Christian v. Polentz

bei sogenannten Engpassqualifikationen vereinzelt überdurchschnittliche Gehälter bezahlt. Das gab es aber auch schon früher. Audi stellt zum Beispiel in diesem und in den beiden nächsten Jahren 1.200 Mitarbeiter, überwiegend im Akademikerbereich, ein. Durch die hohe Attraktivität des Unternehmens (etwa Entgelt und Erfolgsbeteiligung, Sozialleistungen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung) übersteigen die Bewerbungen die angebotenen Stellen um ein Vielfaches. Weiter pflegt Audi auch intensiven Kontakt mit den Hochschulen, vergibt Diplomen- und Masterarbeiten und hat ein spezielles Programm für Doktoranden. Ein Mangel an gut ausgebildeten Ingenieuren ist aus meiner Sicht daher nicht erkennbar.

Qualifizieren

Viele Facharbeiter nutzen die Möglichkeit, um sich unter hohem persönlichem und finanziellem Engagement zum Meister oder Techniker weiter zu qualifizieren. Dies wird von Audi sogar durch Förderprogramme finanziell unterstützt und durch Wiederein-

stellungszusagen wird der Arbeitsplatz gesichert. Leider finden diese Kollegen/innen nicht immer einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz, sie „versauern“ in der Montage. Viele Stellen, die für Ingenieure ausgeschrieben sind, könnten aus meiner Sicht auch mit gut qualifizierten Meistern oder Technikern besetzt werden.

Potenzial nutzen

Betriebliche Vorgesetzte könnten auch mit etwas Fantasie die Arbeitsaufgaben innerhalb ihrer Abteilung entsprechend organisieren. Hier geht dem Unternehmen eine Chance verloren, das Potenzial der eigenen und hochmotivierten Mitarbeiter zu nutzen. Aus meiner Sicht besteht hier noch Handlungsbedarf.

Fazit: Wer ausreichend ausbildet, wer seine eigene Belegschaft entsprechend qualifiziert und zukunftsfest macht und wer attraktive Arbeitsbedingungen bietet, hat keinen Fachkräftemangel. ■

Ulrich Bareiß

Mitglied des Betriebsrates der Audi AG Werk Ingolstadt

MINT

Werben um den Nachwuchs

Die Absolventen der Fächer Mathematik, Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sind heutzutage begehrte Arbeitskräfte. Kaum einer erinnert daran, dass es auch Jahre gab, in denen ein Diplom in Chemie oder Physik keine direkte Eintrittskarte in die Arbeitswelt war und daraufhin die Studentenzahlen sanken. Jetzt wird wieder gesucht und geworben, und zwar schon in der Schule.

Die Fraunhofer-Talent-School wirbt in Ferien-Workshops um die Forscherinnen und Forscher von Morgen, die sich ab dem Alter von 14 Jahren für die TÜFTel-Tage im Oktober bewerben können. Die Technische Hochschule Wildau in Brandenburg bot in diesem

Jahr zum dritten Mal das zehn Monate laufende Projekt „Schüler-Ingenieur-Akademie“ an.

„Women Wildly Wanted“ propagiert die Informatik an der Uni Lübeck mit einem Plakat voller Kussmündchen. Zwischen zehn und zwanzig Prozent schwankt dort der Anteil weiblicher Studenten, doch es sollen 50 Prozent werden.

Die Hochschule Zittau/Görlitz lockt ihre Studierenden mit einem „Praktikumspark Lebendiger Energiemix“ zum Durchhalten, denn nicht nur die Geisteswissenschaften, auch die MINT-Fächer kämpfen gegen Studienabbruch: „Die Motivation, sich durch die ‚trockenen‘ ersten Semester zu büffeln, soll gesteigert werden“,



heißt es in dem Aufruf. Zum Spaß an „Tüfteln und Teamarbeit“ sind alle Studierenden eingeladen, nicht nur künftige Naturwissenschaftler.

Dieser Trend zur Nachwuchswerbung betrifft nicht nur Deutsch-

land. In der Schweiz hat die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften zusammen mit zwei großen Unternehmen untersucht, wie Betriebe für Ingenieurinnen attraktiver werden und die Hochschulen mehr Studentinnen für technische Studiengänge gewinnen können. Ergebnis: Studentinnen bevorzugen Hochschulen, in denen Technik und

Gesellschaft aufeinander bezogen werden, und Betriebe, in denen es eine kooperative Arbeitsorganisation gibt und ihre Laufbahnplanung mit, und nicht trotz, einer Familie ernst genommen wird. ■

sus

Sozialwahl

Mandate gehalten

„Unterm Strich haben wir unsere Mandate gehalten“, resümiert der ver.di-Beauftragte für die alle sechs Jahre stattfindenden Sozialwahlen, Axel Schmidt. Bei einigen Sozialversicherungsträgern hat ver.di sogar ein besseres Ergebnis erreicht als 2005, allerdings machen viele Fusionen in den vergangenen Jahren einen direkten Vergleich schwierig. Insgesamt ist es nicht gelungen, die Wahlbeteiligung von rund 30 Prozent zu erhöhen.

Dabei hatte sich Schmidt extra etwas Besonderes einfallen lassen, einen SMS-Alarm, der die Abonnenten daran erinnern sollte, die ihnen nach Hause geschickten Wahlunterlagen dann ausgefüllt rechtzeitig zu ihrem Versicherungsträger zu senden. 300 ver.di-Mitglieder haben diesen Service genutzt, aber Schmidt sagt: „Ich würde es trotzdem wieder machen, aber es war noch zu kompliziert. Es muss einfacher



werden.“ Die Flyer zur Sozialwahl stießen auf großes Interesse, so dass der Sozialwahlfachmann alles in allem zufrieden ist.

ver.di hat bei allen Sozialversicherungsträgern mit einer eigenen Liste kandidiert, ebenso wie die IG Metall. Die restlichen DGB-Gewerkschaften haben gemeinsame Listen präsentiert. Bei den Unfallversicherungen gibt es allerdings im DGB die Absprache, „dass die entsprechende branchenbezogene Gewerkschaft federführend

ist und sich die anderen Gewerkschaften hier heraushalten“, erläutert Schmidt in „sopo aktuell 111“ mit dem Titel „ver.di sagt Danke!“, die sich im Detail mit den Wahlergebnissen beschäftigt.

Deshalb kandidiert ver.di nicht bei der Berufsgenossenschaft (BG) Holz/Metall, die ihre Sozialwahl erst zwischen dem 15. August und dem 5. Oktober direkt in den Betrieben organisiert. „Bei den Berufsgenossenschaften sind die Unternehmen Mitglieder, nicht die Arbeitnehmer. Deshalb müssen die Arbeitgeber die Wahlunterlagen in den Betrieben an ihre Arbeitnehmer verteilen“, erläutert Schmidt.

Eine ähnliche DGB-Absprache gilt bei der BG Rohstoffe/Chemie/Industrie, bei der BG BAU und bei der BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe. Schmidt empfiehlt ver.di-Mitgliedern in diesen Bereichen die Wahl der DGB-Schwes-tergewerkschaft.

Nach den konstituierenden Sitzungen der jetzt gewählten Kandidatinnen und Kandidaten in den Versichertenparlamenten im September und Oktober wird ver.di diese mit ihren Positionen im Netz vorstellen. Sie sollen so auch direkt erreichbar sein. ■

sus

Die Ergebnisse im Detail: www.sopo.verdi.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/>

Redaktion:
Susanne Stracke-Neumann
Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck: alpha print medien AG
Kleyerstraße 3 · 64295 Darmstadt

Auflage: 2000 · Juli 2011