

Bundesfachgruppe

Mehr Aufmerksamkeit für Kleinbetriebe

Mitglieder der Fachgruppe Industrie/industrielle Dienstleistungen arbeiten nicht nur in großen Unternehmen, sondern auch in kleinen Filialen und einzelnen Ingenieurbüros. Hier ist die Kandidatensuche für Betriebsratswahlen oft schwer.



Deshalb hatte sich ein Seminar „Mit Speck fängt man Aktive. Beteiligungsorientierung für ehrenamtliches Engagement“, das der Vorstandssitzung der Bundesfachgruppe in Saalfeld voranging, besonders mit der Mitgliedergewinnung und -aktivierung in Kleinbetrieben beschäftigt. Im Bereich der Fachgruppe sind dies besonders die Einzel- und Filialgeschäfte der Augenoptiker und die Mitarbeiter der Vermessungsbüros.

Augenoptiker Ralf Olbrich berichtete als Beispiel von „Apollo“. Hier gibt es am Standort der Fertigung einen Zentralbetriebsrat. Dessen Mitglieder haben aber einen völlig anderen Arbeitsablauf als die Beschäftigten in den

„Apollo“-Filialen. Bei der geringen Personalbesetzung sind plötzliche Vertretungsversetzungen in andere Filialen oder andere Schichten immer möglich. Das erschwert Eltern die Tagesplanung und gewerkschaftlichen Organisatoren die Terminfindung. Deshalb soll bei der kommenden Betriebsratswahl eine zweite Liste für die Filialangestellten kandidieren, die auf deren Arbeitsbedingungen ein größeres Augenmerk legt.

Kleinstbetriebe mit drei oder vier Mitarbeitern sind häufig auch die Büros der etwa 1300 Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure. Die Mitarbeiter dieser Büros sind untereinander noch zu wenig vernetzt, wie Vermessungsingenieur

Gregor Heidebring erklärte. Auch hier ist das Problem, Kolleginnen und Kollegen aus dezentralen Einheiten zu einem gemeinsamen Vorgehen zu motivieren.

Ein Schwerpunkt galt dem Erfahrungsaustausch mit der Fachgruppe Verlage, Druck und Papier (VDP) aus dem Fachbereich Medien, der weitergeführt werden soll. Karin Wagner vom VDP-Vorstand berichtete von Druckereischließungen, Verlagsverkäufen und Redaktionsauflösungen. Dabei hat die Fachgruppe VDP oft mit einem im Metall- und Chemiebereich unbekanntem Problem zu tun, dem Tendenzschutz. Er gilt für „meinungstragende“ Betriebe, also für Verlagsdruckereien

ebenso wie für Kirchen- und Pflegebetriebe, für Parteien und Gewerkschaften. Der Tendenzschutz schränkt die Mitbestimmungsrechte stark ein, verhindert einen Wirtschaftsausschuss und macht sofortige Kündigungen möglich. ver.di hat in seiner Satzung darauf ausdrücklich verzichtet.

Der Sitzung des Fachgruppenvorstands vorgeschaltet war auch ein Vortrag von Ulrich Bareiß zur Elektromobilität und Veränderungen im Automobilbau.

Mehr zum Tendenzschutz unter <http://mmm.verdi.de/archiv/2010/06-07/journalismus/tendenzschutz-2013-reif-fur-die-mottenkiste> ■ sus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der vorliegenden Ausgabe berichten wir wieder von unserer Bundesfachgruppenvorstandssitzung Mitte April in Saalfeld. Ein Schwerpunkt dieser Veranstaltung war der Besuch der Kollegin Karin Wagner aus der Bundesfachgruppe Verlage, Druck und Papier (VDP) mit einem Austausch über vergleichbare Strukturen und Probleme, zum Beispiel in der



Foto: Chr. v. Polentz

Abgrenzung zu beziehungsweise Kooperation mit den Schwestergewerkschaften im DGB.

Von besonderem Interesse für uns war auch Karin Wagners Bericht zu den aktuellen Veränderungsprozessen in der Branche der Print-

medien und ihre zunehmenden negativen Auswirkungen auf die Pressevielfalt. Der Vorstand freut sich auf die verabredete weitere Zusammenarbeit der beiden Fachgruppen.

Die Klausur des Vorstands widmete sich auch den im Frühjahr 2014 stattfindenden Betriebsratswahlen. Dabei beschäftigten wir uns speziell mit den Aspekten der betrieblichen Bündnisse und den Problemen der Organisation in kleinen Filialbetrieben wie beispielsweise den Augenoptikern

und den Angestellten der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurbüros.

Mehr dazu ebenso wie zur ver.di-Konferenz zur Fachkräftesicherung könnt ihr in unserem neuen Industrie-Report/mti-Info lesen. Dabei wünsche ich euch viel Spaß. ■

Euer Matthias Träger
Vorsitzender der Bundesfachgruppe Industrie/industrielle Dienstleistungen
Mitglied des Bundesausschusses Meister/innen, Techniker/innen, Ingenieur/innen

T E R M I N E

„Umweltbewusstes Handeln im Betrieb und Haushalt“
Schulungszentrum Klapholtal,
Sylt, 13. bis 17. Mai 2013,
Veranstalter: mti Nord
Info: peter.junk@verdi.de

„Prävention, Überlastungs-
anzeige, Gefährdungsbe-
urteilung und betriebliches
Eingliederungsmanagement-
was können wir tun?“
Beilngries-Paulushofen, 13. Juli
2013, FG Industrie Bayern
Info: ulrich.bareiss@ain-online.net

Brandenburger Umwelttage
„Energieeinsparung und
Umweltschutz“
26. bis 28. Juli 2013,
Veranstalter: mti Bayern
Info: www.ain-online.net

Ulmer Forum
„Nanotechnologie –
Schlüsseltechnologie des
21. Jahrhunderts?“
12. Oktober 2013
Veranstalter: mti Bayern, mti
Bund, AIN, FG Industrie
Info: rudolf.zink@verdi.de

N A C H R U F

Gertraud Conway

Die Nachricht vom Tod unserer Traudl, die kurz vor ihrem 58. Geburtstag verstorben ist, hat uns tief erschüttert. Wir werden sie immer als eine aufrichtige Kollegin und Weggefährtin in Erinnerung behalten. Jahrzehntlang hat sie sich erst in der DAG und dann in ver.di für die Kolleginnen und Kollegen mit großem Erfolg eingesetzt. Ihr Engagement in der Fachgruppe Industrie, im Fachbereich 8, in der Personengruppe mti und natürlich auch als Betriebsratsvorsitzende war für uns immer ein Vorbild. Wir werden sie sehr vermissen. ■

Fachgruppe Industrie und mti
Bayern/ub

Energiewende

EON-Chef warnt vor Black-Out

Bei einer Energietagung in Berlin hat EON-Chef Johannes Teysen vor einem Black-Out in der deutschen Stromversorgung gewarnt, wenn die Politik ihre Richtung nicht ändere.

Konventionelle Kraftwerke, vor allem auch die „umweltfreundlichen Gaskraftwerke“, könnten sich gegen den gesetzlichen Vorrang der Erneuerbaren Energie nicht behaupten. Deshalb forderte der EON-Chef gerade für die Gaskraftwerke, die schnell hochgefahren werden könnten, eine „Entlohnung der Leistung statt der Arbeit“. Das heißt, auch die wegen guter Ergebnisse der Erneuerbaren Energien nicht abgerufene Energie aus konventionellen Kraftwerken solle entlohnt werden.

Eine Regelung, die dagegen vorsehe, dass die Energieversorger die Grundlastkraftwerke erhalten müssten um die Schwankungen bei Wind- und Sonnenstrom auszugleichen, auch wenn sie unwirtschaftlich seien, bezeichnete Teysen als „Enteignung“. Dies habe eine „verheerende Signalwirkung an Investoren“. Ein europäischer Binnenmarkt zeichne sich bislang nicht ab, nationale Interessen stünden im Vordergrund, meinte der EON-Chef. Ein von den vier Netzbetreibern vorgestellter Entwicklungsplan sieht bis 2022 rund 3800 Kilometer neue Stromtrassen vor, dazu den Ausbau der vorhandenen Trassen für insgesamt rund 20 Milliarden Euro. Das Übertragungsnetz ist in Deutschland rund 35.000 Kilometer lang, das Ver-

EU-Kommission
Mehr Berichte

Großunternehmen sollen in ihren Bilanzen auskunftsfreudiger werden: Die Europäische Kommission hat Mitte April einen Vorschlag zur Änderung der Rechnungslegungsrichtlinien vorgelegt, der darauf abzielt, die Transparenz bestimmter Großunternehmen in sozialen und ökologischen Belangen zu erhöhen.

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-330_de.htm

teilernetz dagegen ungefähr 1,7 Millionen Kilometer und wird von rund 900 Unternehmen, darunter vielen Stadtwerken, betrieben. Um den Netzausbau zu finanzieren, zahlt der Verbraucher eine Umlage, das „Netzentgelt“. Diese macht über ein Fünftel des derzeitigen Strompreises aus. ■

Kommentar

Verfehlte Privatisierungspolitik

In vielen Stellungnahmen zur Energiewende zeigt sich ganz deutlich die verfehlte Politik der Privatisierung unserer Grundversorgung. Jedes einzelne Kraftwerk, das keine ausreichende Rendite abwirft, wird vom Netz genommen. Eine Querfinanzierung findet nicht statt. Das heißt, bei renditeträchtigen Kraftwerken werden die Einnahmen privatisiert, bei renditeschwachen Kraftwerken ist zu subventionieren.

Der Verbraucher soll subventionieren, wenn kein Wind bläst oder Sturm ist, denn da bleiben die Windräder abgeschaltet. Er soll subventionieren, wenn zu viel Sonne scheint, denn dann ist zu viel Strom da. Er soll auch subventionieren, wenn keine Sonne scheint, denn dann wird kein Strom produziert. Er soll subventionieren, wenn es lange nicht geregnet hat, da dann die Wasserspeicher leer sind, wenn der Be-



Foto: Audi BR

treiber eine neue Stromleitung braucht und so weiter. Nichts anderes sagt der EON-Chef.

Wenn die Stromkonzerne die Versorgungssicherheit nicht mehr gewährleisten können oder wollen, dann wäre ein Weg, diese Konzerne wieder zu verstaatlichen. Ein anderer Weg wäre, mit dezentralen Lösungen wie beispielsweise mit privaten Blockheizkraftwerken oder Bürgerkraftwerken die Versorgungslücken zu schließen. Kleinere Lösungen arbeiten wirtschaftlicher, eine geringere Rendite ist ausreichend und die Umweltbelastung wird reduziert. Darüber hinaus könnte man sich

viel Geld beim Ausbau der Netze sparen, muss keine vorgehaltenen Gaskraftwerke subventionieren und würde die Stromkonzerne in die Schranken weisen. Neue politische Vorgaben, die sich an den Interessen der Bürger und nicht an den Gewinninteressen der Konzerne orientieren, sind hier gefordert.

Am Beispiel der Privatisierung der Stromversorgung zeigt sich aber auch, was passiert, wenn, die Wasserversorgung privatisiert würde, wie es die EU-Kommission vorschlägt. Hier liefern wir uns wieder machthungrigen Konzernen aus und können wir uns auf steigende Wasserpreise einstellen. Der Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler AIN unterstützt die Energiewende. Deshalb informieren wir hierzu und bringen uns mit unserem Wissen in den entsprechenden Gremien ein. ■ Ulrich Bareiß

Rehabilitation

Nur für noch aktive Arbeitnehmer

Durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters wird auch die Wahrscheinlichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer höher, eines Tages eine Reha zu brauchen. Hier ist ein kleiner Überblick über angebotene Leistungen, allerdings ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Grundsätzlich dienen die Leistungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) für die Rehabilitation zum Erhalt der Arbeitsleistung beziehungsweise zur Verhinderung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Dies ist eine recht hohe Messlatte. Es empfiehlt sich daher, auch die von den Krankenkassen angebotenen Präventionsmaßnahmen zu nutzen.

Welche Leistungen gibt es:

- Medizinische Leistungen wie eine Kur
- Leistungen im Arbeitsleben
- Ergänzende Leistungen wie Übergangsgeld, Folgeleistung, Reha-Nachsorge, Sozialver-

sicherung, Reisekosten, Haushaltshilfe und ähnliches

- Sonstige Leistungen wie beispielsweise eine Kinder-Reha

Kollegen/innen in der aktiven Phase der Altersteilzeit können einen Anspruch auf eine Reha-Maßnahme haben, in der Ruhephase haben sie keinen Anspruch mehr. Ebenso erhalten Rentner keine Reha-Leistung der DRV. Weiter gibt es eine Vier-Jahres-Frist als Richtschnur, wobei die medizinische Notwendigkeit Priorität hat.

Die stufenweise Wiedereingliederung muss nahtlos an die Kur erfolgen. Maximal sind vier Wochen Pause möglich, wenn es länger dauert ist die DRV nicht mehr zuständig. Die Hilfe auf Wiedereingliederung bezieht sich immer auf den alten Arbeitsplatz. Der Plan soll vom Arzt der Kureinrichtung erstellt werden. Das genaue Vorgehen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wird dann in der Regel zwischen



Foto: Werner Bachmeier

Betrieb (Vorgesetzter, Werksarzt, Personalwesen) und Betriebsrat abgestimmt.

Ist die alte Tätigkeit nicht möglich, dann gilt der Arbeitnehmer weiterhin als arbeitsunfähig und es folgt eine berufliche Rehabilitation. Hier muss spätestens sechs Monate nach der medizinischen Reha der entsprechende Antrag gestellt werden. Die Umschulung ist nicht altersabhängig und jeder Einzelfall wird geprüft. Hier empfiehlt sich eine intensive Beratung mit der DRV vor der Antragstellung. In der Regel wird das Übergangsgeld längstens zwei Jahre für eine Umschulung bezahlt. Bei der zweiten Ausbildung nach den Kriterien der Industrie- und Handelskammer (IHK) steigt man ins zweite Ausbildungsjahr ein. Fachschulberufe wie Erzieherin, MTA, oder Altenpflegerin können nicht

verkürzt werden, hier wird bezüglich des Übergangsgeldes jeder Einzelfall geprüft.

Bei einer beruflichen Reha ist die finanzielle Absicherung besser als bei der medizinischen Reha, es gibt nämlich 68 Prozent vom tatsächlichen Netto beziehungsweise 75 Prozent vom tatsächlichen Brutto bei Vollzeit.

Grundsätzlich haben die Versicherten ein Wahlrecht bei der Auswahl der Kurklinik, hier hilft notfalls ein Antrag auf Heilstättenänderung. Alle Anträge sind über das Internet abrufbar und müssen vom Versicherten selbst gestellt werden. ■

Ulrich Bareiß

www.rehakliniken.de
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Burnout

Volkskrankheit oder Modeerscheinung?

In den Statistiken der Krankenkassen nehmen die Zahlen der psychischen Erkrankungen ständig zu. Auch die Zahl der Frühverrentungen mit Erwerbsunfähigkeitsrente wegen psychischer Erkrankungen steigt.

Das Thema Burnout taucht jedoch selten in den Statistiken auf, da es als Krankheit nicht anerkannt ist. Viele Unternehmen haben die steigende Zahl an Krankheitstagen und an längeren Ausfallzeiten wahrgenommen und greifen das Thema auf. Es gibt bereits spezialisierte Unternehmensberatungen. Die betrieblichen Interessenvertreter lassen sich zunehmend in

diesem Thema schulen um den Beschäftigten Hilfe anbieten zu können. So hat auch die Fachgruppe Industrie bereits ein Seminar zum Problem des Burnouts angeboten und wird bei Interesse dieses Seminar wiederholen.

Was versteht man unter Burnout? Burnout ist die emotionale, geistige und Körperliche Erschöpfung und steht am Ende eines Prozesses, der zunächst unbewusst schleichend beginnt und sich über fünf bis sieben Jahre hinzieht. Am Ende des Prozesses steht die Depression. Nimmt der oder die Betroffene die Erkrankung wahr, dann ist ein Gesundungsprozess möglich.

Wer ist betroffen? In den Anfangszeiten der Burnout-Forschung wurden insbesondere die sogenannten Helferberufe als besonders gefährdet angesehen. In der modernen Industrielwelt sind jedoch vor allem die Leistungsträger besonders gefährdet.

Was sind die Ursachen? Die Burnout-Forschung wird vielfach von den Arbeitgebern gestützt. Sie sagen, die Arbeitswelt sei es nicht allein, viele Probleme lägen im privaten Bereich der Arbeitnehmer. Wir sehen jedoch Burnout als Folge der modernen Arbeitsorganisation an. Hier gilt es Regeln zu finden, um die Mitarbeiter vor sich selbst zu schüt-

zen, und das kann nur mit starken Gewerkschaften gelöst werden.

Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat? Auf gesetzlicher Grundlage sind Gefährdungsbeurteilungen und -analysen möglich. Leider wird dies bei Büroarbeitsplätzen meist nicht gemacht. Das Thema Burnout kann vom Betriebsrat gesetzt und auf Betriebsversammlungen entsprechend thematisiert werden. Der Betriebsrat kann dazu Kontaktstellen einrichten. ■

Ulrich Bareiß

(Siehe auch Seite 4)

DGB-Index Gute Arbeit

Zu wenige Gefährdungsbeurteilungen

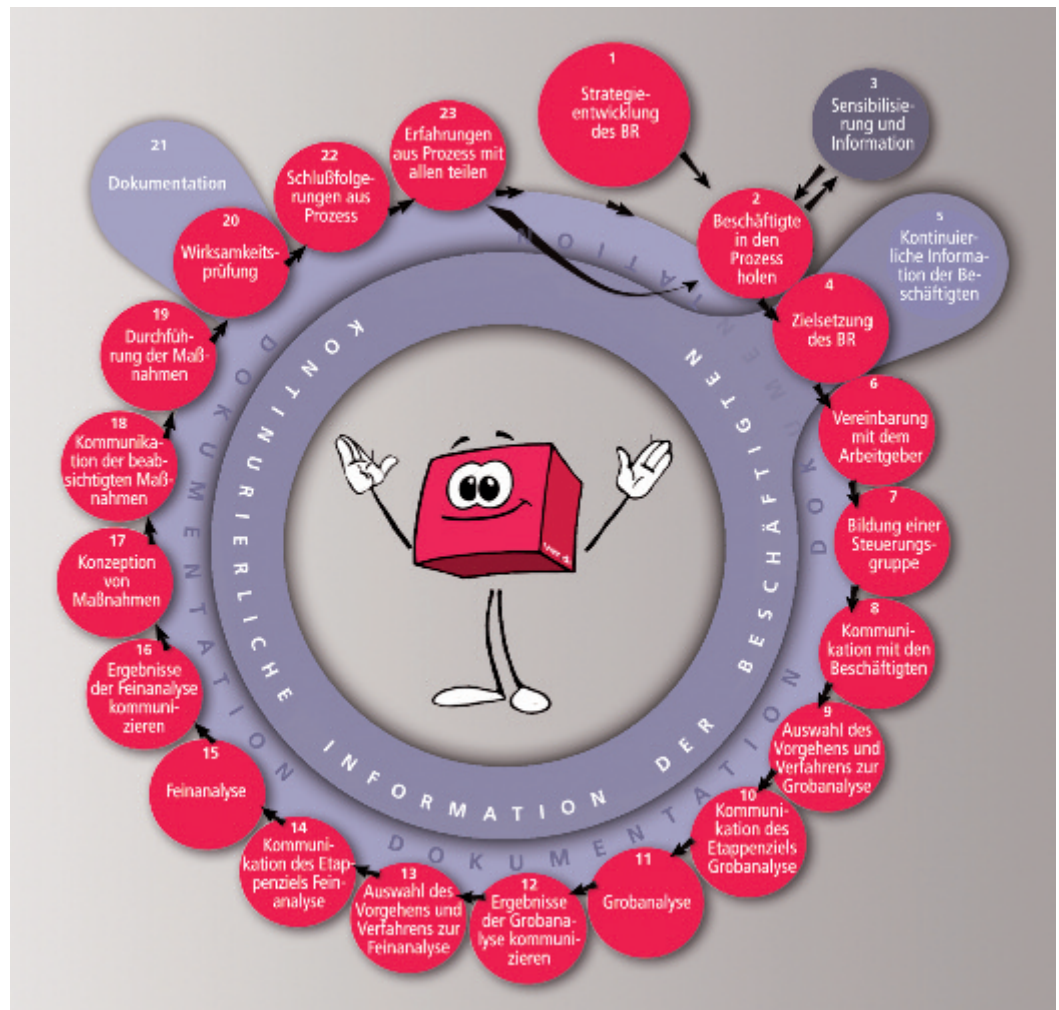
80 Prozent der Beschäftigten müssen in der gleichen Zeit immer mehr leisten. 56 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sehen sich einer starken oder sehr starken Arbeitshetze ausgesetzt. Dort wo die Arbeitsintensität gestiegen ist, fühlen sich sogar 71 Prozent der Beschäftigten ausgebrannt. Das zeigen die Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit.

Das Resümee von ver.di lautet kurz und knapp: Arbeitgeber stellen sich aus der Verantwortung, Gefährdungsbeurteilungen werden zu wenig oder nur unvollständig durchgeführt.

Während auf der einen Seite die Einzelnen immer stärker gefordert sind, die „Leistungsziele“ durch indirekte Steuerung des Betriebes und der Verwaltung zu erreichen und durch gute Lebensführung für ihre persönliche „Work-Life-Balance“ und Gesundheit zu sorgen, wird auf der anderen Seite das Arbeitsschutzgesetz und das – gesetzlich verpflichtende – Instrument der Gefährdungsbeurteilung faktisch von den Arbeitgebern ignoriert. Das zeigen zumindest die Ergebnisse der Repräsentativbefragung DGB-Index 2012: Nur bei 28 Prozent der Beschäftigten ist eine vollständige Gefährdungsbeurteilung, wie sie vom Arbeitsschutzgesetz gefordert wird, überhaupt durchgeführt worden.

Und der Stress?

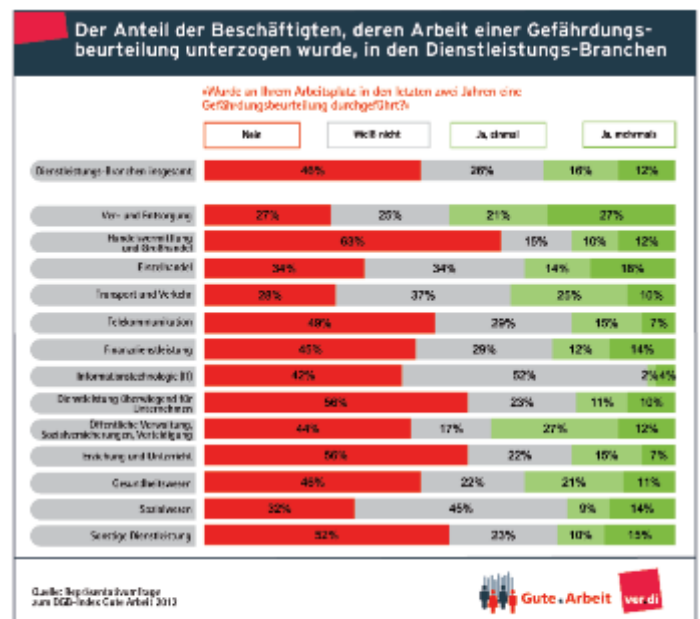
Dabei wurde nur bei knapp einem Drittel der Gefährdungsbeurteilungen nach psychischen Stressfaktoren gefragt. Das bedeutet: Insgesamt wurden nur neun Prozent aller Beschäftigten nach psychischen Stressfaktoren befragt. Diese mangelhafte Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes seitens der Arbeitgeber ist ein Armutszeugnis, sagt ver.di. Deswegen gibt es nun auch die ver.di-Online-Handlungshilfe zum



Thema Gefährdungsbeurteilung, damit mehr Betriebs- und Personalräte ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und eine vollständige Gefährdungsbeurteilung anstoßen und begleiten. Diese enthält grundlegende Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung für Betriebs- und Personalrat interessant sind.

Handlungshilfe

Ein wesentlicher Bestandteil ist die Darstellung eines idealtypischen betrieblichen Prozesses einer Gefährdungsbeurteilung, der darauf aufbaut, dass der Betriebs- und Personalrat die Beschäftigten aktiv im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligt. Jeder Prozessschritt ist einzeln anklickbar und enthält



interessante Informationen und Tipps. ■ Diese und weitere Materialien

sind im Internet zu finden unter: www.verdi-gute-arbeit.de www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

Einstiegsentgelt

Ein Vergleich der Tarifverträge von Ingenieuren

Ca. Einstiegsentgelte in Euro/Jahr (Berechnungsbasis 40-Std.-Woche)

		Abschlüsse			andere techn. Abschlüsse	
		Bachelor	Dipl. Ing. (FH)	Dipl. Ing. (TU/Master)	Meister	staatl. gepr. Techniker
Metall- und Elektroindustrie	Automobilindustrien	58.400	59 – 60.000	62.000	52.000	55.000
	Tarifvertrag	52 – 58.000	52 – 58.000	55 – 60.000	45 – 49.000	46 – 49.000
	Tarifvertrag Dienstleister	50 – 54.000	50 – 54.000	53 – 58.000	48.000	48.000
	Nicht tarifgebundene Unternehmen	40 – 46.000	40 – 46.000	40 – 46.000	38.000	40.000
Chemie-industrie	Tarifgebundene Unternehmen	45.800	51.200	76.400	40.000	43.000
	Nicht tarifgebundene Unternehmen	ca. 15 % weniger	ca. 15 % weniger	ca. 15 % weniger	ca. 15 % weniger	ca. 15 % weniger
Öffentlicher Dienst	Tarifgebundene Unternehmen	35 – 41.600	35 – 41.600	42 – 48.500	26 – 42.000	26 – 42.000
	Eingruppierungsmerkmale	entsprechend Tätigkeit	entsprechend Tätigkeit	entsprechend Tätigkeit	entsprechend Tätigkeit	entsprechend Tätigkeit

Quelle: Befragung von Betriebsräten

Wir weisen darauf hin, dass in der Metall- und Elektroindustrie (West) z.B. die 35-Std.-Woche als Regelarbeitszeit gilt, in der chemischen Industrie die 37,5 Std.-Woche und die Entgelthöhen regional unterschiedlich sind und dass im Öffentlichen Dienst eine 39-Std.-Woche gilt. Weiter haben wir tarifliche Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld), sowie übliche Leistungszulagen berücksichtigt.

Mit der Vergleichbarkeit der Eingruppierung von Ingenieuren hat sich im März die Bundessitzung des Arbeitskreises für Ingenieure und Naturwissenschaftler AIN beschäftigt beschäftigt. Dabei wurden Einstiegsentgelte von verschiedenen Firmen und Tarifgebieten verglichen.

Da in den verschiedenen Branchen unterschiedliche Wochenarbeitszeiten vereinbart sind, wurde für unsere Befragung mit Betriebsräten als Berechnungsbasis eine 40-Stunden-Woche angenommen. Wir weisen darauf hin, dass in der Metall- und Elektroindustrie (West) die 35-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit gilt. Weiter haben wir tarifliche Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, sowie

übliche Leistungszulagen berücksichtigt.

Die besten Einstiegsentgelte für Ingenieure als Bachelor-Absolventen werden mit zirka 58.000 Euro Jahresgehalt in der Automobilindustrie bezahlt. Sie sind damit etwas über dem tariflichen Entgelt der Metall- und Elektroindustrie. Ein Fachhochschulstudium bedeutet rund 2.000 Euro mehr, ein Universitätsdiplom oder Masterabschluss etwa 3.000 Euro zusätzlich. Zusätzlich haben die Betriebe der Autoindustrie in den letzten zwei Jahren noch eine gewinnabhängige Bonusleistung bezahlt.

Absolventen, die bei nicht tarifgebundenen Unternehmen ihre berufliche Karriere beginnen, haben im Durchschnitt 17 Prozent weni-

ger Entgelt, hat die Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Dies betrifft insbesondere die meisten Mitarbeiter von Ingenieurdienstleistern, die mit tarifgebundenen Unternehmen wie der Automobil- oder der Luftfahrtindustrie ein Werkvertragsverhältnis im Sinne von „Lohndumping“ haben. Um diese Differenzen optisch auszugleichen, wählt man in diesen Betrieben meist die 40-Stunden-Woche. Es gibt hier erste Ansätze von Ingenieurdienstleistern, Tarifverträge mit dem Ziel „Equal Pay“ abzuschließen.

In der Chemischen Industrie liegen die Einstiegsentgelte für Bachelor-Absolventen unter denen der Metallindustrie, für Master- und Universitätsabsolventen jedoch darüber, nach dem Tarifvertrag der IG BCE.

Völlig abgehängt von der Lohnentwicklung sind die Ingenieure im Öffentlichen Dienst. Der Bachelor-Absolvent steigt nach der Entgeltordnung der Länder (Tarifvertrag der Länder TVL Teil II, 22.1) in der Entgeltgruppe 10 ein, was einem Jahresgehalt von rund 35.000 bis 41.600 Euro entspricht. Universitäts- beziehungsweise Masterabsolventen mit einer wissenschaftlichen Hochschulbildung werden in der Entgeltgruppe 13 eingestuft, was etwa 42.000 bis 48.500 Euro entspricht. Auf Grund der schlechten Bezahlung darf sich der öffentliche Arbeitgeber nicht über eine geringe Bewerberzahl und/oder schlechte Motivation der Mitarbeiter wundern, meint der AIN. ■

Ulrich Bareiß
AIN-Bundesvorsitzender

Tarifrunde 2013

In Bayern verhandelt die Metall- und Elektroindustrie

Nach dem überraschend schnellen Tarifabschluss von ver.di im öffentlichen Dienst mit dem Ergebnis von 2,65 Prozent für 2013 und 2,95 Prozent für 2014, steht in der Metall- und Elektroindustrie die nächste große Tarifrunde an.

In den Tarifkommissionen wurde am 13. März die Forderung nach einer Entgelterhöhung von 5,5 Prozent beschlossen. Das Forderungsvolumen von 5,5 Prozent wird mit der zu erwartenden Preissteigerungsrate von 2,0 Prozent, mit der Produktivitätssteigerung von 1,5 Prozent und mit einer Umverteilungskomponente von 2,0 Prozent begründet. Diese Zahlen sind von diversen Wirtschaftsinstituten ermittelt worden.

Die Auszubildenden in Bayern möchten langfristig an 50 Prozent des Facharbeiter-Entgelts (Entgeltgruppe 5 in Bayern) herangeführt werden, deshalb gilt für sie die Forderung nach einem Festbetrag



Foto: Peter Schmidt

von 60 Prozent. In Bezirken, wo die Azubi-Entgelte bereits angekoppelt sind, gilt die prozentuale Erhöhung. Die Laufzeit soll 12 Monate betragen.

Mit der Betriebsrätekonferenz „Zukunft der Arbeit in Bayern“ Mitte Oktober 2012, an der auch die ver.di-Tarifkommissionsmitglieder teilgenommen haben, wurde die Tarifrunde 2013 der bayrischen Metall- und Elektroindustrie eingeläutet. Am 12. Dezember fand die erste Tarifkommissionssitzung statt. Insbe-

sondere wurde die Situation zur Übernahme der „Auslerner“ in einer ersten Auswertung dargestellt, sowie die Umsetzung der Regelungen zur Leiharbeit. Festgestellt wurde aber auch, dass das Thema Werkverträge an Bedeutung zunimmt. Allerdings müssen hier noch bessere Basiszahlen ermittelt werden und die bestehenden betrieblichen Möglichkeiten besser genutzt werden. Weiter wurde die Zeitschiene der Tarifrunde besprochen. Wie bekannt, enden die Entgelttarifverträge am 30. April 2013,

gleichzeitig endet auch die Friedenspflicht.

In der Tarifkommission im Januar wurde einstimmig beschlossen, die Entgelttarifverträge fristgerecht zu kündigen. Im Februar wurde eine Zwischenbilanz aus den Verwaltungsstellen und Betrieben gezogen. Die meisten Betriebe sind gut ausgelastet. Es ergab sich dabei ein mehrheitliches Bild einer Forderung von etwa sechs Prozent, aber nicht unter 5,5.

Nachdem die Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde gar kein Angebot auf den Tisch gelegt hatten, boten sie am 19. April bei den parallelen Verhandlungen in Bayern und Baden-Württemberg 2,3 Prozent bei zwei Nullmonaten und 13 Monaten Laufzeit, umgerechnet also 1,9 Prozent. Das lehnte die IG Metall ab. Die Verhandlungen gehen am 8. Mai in Nürnberg weiter.

Die Fachgruppe bittet ihre Mitglieder sich an den geplanten Warnstreiks zu beteiligen. Denn die IG Metall verhandelt auch im Namen der ver.di-Mitglieder in den Betrieben. ■

Ulrich Bareiß

Hochschule

Neue Studienabschlüsse für Ingenieure

„Neue Studienabschlüsse im Berufsfeld Ingenieurwesen“ waren das Thema der Klausurtagung des mti-Ausschusses Berlin-Brandenburg Ende Februar in der ver.di-Bundesverwaltung.

Die Schwerpunkte „Akzeptanz der Studienabschlüsse“, „Gleichwertig, aber nicht gleichartig: Meister, Techniker, Ingenieure“, „Akzeptanz gleicher BA-Abschlüsse im Ausland“, sowie „ausländische Ingenieure auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ wurden anhand eines Vortrages erläutert und diskutiert. Die neuen Studienabschlüsse werden in Großunternehmen über-

wiegend positiv aufgenommen. In kleinen und mittelständischen Unternehmen trifft man noch auf Unsicherheiten, da die Kenntnisse nur bedingt zugeordnet werden können.

Einige Gründe zur Ablehnung ergeben sich durch zu geringen Praxisbezug sowie keine ausreichenden sozialen Kompetenzen wie etwa beim Bachelor-Abschluss (BA) nach 5 Semestern. Die einzelnen Abschlüsse Bachelor, Techniker und Meister, die alle im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf einer Stufe angesiedelt sind, sind nicht gleichzusetzen, sie unterscheiden sich in den auszuführenden Tätigkei-

ten. Der Bachelor berechtigt zur Berufsbezeichnung Ingenieur. Die Akzeptanz des Ingenieurs durch die neuen Abschlüsse hat sich im Ausland nicht verändert, relevant ist die ingenieurwissenschaftliche Ausbildung in Deutschland. Ingenieur gehört in vielen EU-Ländern zu den reglementierten Berufen.

Ausländische Ingenieure werden für den deutschen Arbeitsmarkt nicht sehr häufig in Betracht gezogen werden. Zum einen erscheint das Anwerben im Ausland als zu kompliziert. Zum anderen ergeben sich Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme und in einigen Bereichen herrscht sogar ein

Mangel an interessierten Kandidaten.

Der mti-Ausschuss Berlin-Brandenburg ist nach einer gezielten Diskussion zu dem Ergebnis gekommen, dass diese Thematik auch in den folgenden Jahren noch für Gesprächsstoff sorgen wird. Denn zum einen befinden sich die Hochschulordnungen der Studiengänge immer noch in einer stetigen Veränderung und andererseits sind noch zu wenige Informationen bei den Studierenden sowie in den Betrieben vorhanden. ■

mti Berlin-Brandenburg

Apollo-Optik

Haustarifverhandlungen aufgenommen

Am 31. Januar 2013 wurden die Haustarifverhandlungen über Änderungen im Haustarifvertrag und eine neue Entgeltstruktur aufgenommen.

ver.di hat dem Arbeitgeber eine neue Entgeltstruktur mit einer Staffelung von zukünftig nur noch vier, statt bisher neun Berufsjahren vorgeschlagen. Zusätzlich sollen zukünftig auch Zusatzqualifikationen, wie Brillenglasbestimmung oder Kontaktlinsen mit einem Zuschlag vergütet werden. Die Fachverkäufer sollen nach Vorstellung von ver.di in die Entgeltgruppe I eingruppiert werden und eine tarifliche Zulage erhalten. Die Höhe des Zuschlages kann sich ebenfalls an den Zu-

satzqualifikationen orientieren. Die Arbeitgeberseite hat dazu noch keine eigenen Vorschläge eingebracht. Die heutige Staffel-Regelung der Urlaubsdauer verstößt gegen das Allgemeine Gleichstellungsgesetz. Deswegen hat ver.di vorgeschlagen, dass es für alle Beschäftigten bei einer 5-Tage-Woche 30 Tage Urlaub geben soll. Der Arbeitgeber will nur 25 Tage vereinbaren.

ver.di hat vorgebracht, dass zukünftig auch vor 23 Uhr Spätarbeitszuschläge gezahlt werden müssen. Die Arbeitgeberseite hat Verhandlungsbereitschaft für die Zeit nach 20 Uhr signalisiert. ver.di will außerdem Verbesserungen bei der Pensionskassenrege-

lung, der Anrechnung von Arbeitszeiten an Feiertagen und bei Azubis an Berufsschultagen erreichen sowie eine Rahmenregelung für Entgeltsteigerungen vereinbaren. Die Arbeitgeberseite will die Regelungen zur bezahlten Freistellung zur Silberhochzeit und bei den Betriebsjubiläen nur noch per Betriebsvereinbarung regeln. Dieser Vorschlag stößt bei der ver.di-Verhandlungskommission auf Ablehnung.

Die Geschäftsführung will den über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden Urlaub auf das Kalenderjahr begrenzen und dass diese Urlaubstage bei längeren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit verfallen. Darüber hinaus hat die Arbeitgeberseite einige redaktionelle Veränderungen am heutigen Manteltarifvertrag (MTV) in die Verhandlungen eingebracht. Die Verhandlungen werden sich voraussichtlich bis in den Sommer hinein ziehen. ■ af

Bayern

Neue Tabellen für Augenoptiker

Das neue Jahr fing für alle im Tarifbereich der Augenoptiker Bayern mit einer Tarifierhöhung gut an.

Höchste Zeit, wird sich der eine und die andere sagen, denn in der Tat hat sich seit der letzten Erhöhung, die bis 2010 galt, nichts mehr bewegt in der Tabelle. Nun hat sich ver.di mit der Arbeitgeberseite auf neue Lohn- und Gehaltstabellen geeinigt. Der neue Tarifvertrag gilt seit dem 1. Januar 2013 und beinhaltet durch die Erhöhung mit Festbeträgen prozentual ein Plus zwischen knapp zwei Prozent und in der Spitze rund acht Prozent.

Im Manteltarif wurde außerdem eine Formulierung geändert, die nicht mehr zulässig war, da das Allgemeine Gleichstellungsgesetz Staffeln, die nur nach Lebensalter unterscheiden, als diskriminierend verbietet. Neu ist: den erhöhten Urlaubsanspruch gibt es nun nach achtjähriger Betriebszugehörigkeit.

Sicherlich wäre wünschenswert, regelmäßige gute Entgelterhöhungen und auch Verbesserungen im Manteltarif der Augenoptiker zu erreichen, doch dafür brauchen die Verhandler die Kraft und Durchsetzungsfähigkeit von (mehr) ver.di-Mitgliedern. Vielleicht ist der Tarifabschluss eine gute Gelegenheit, weitere Kolleginnen und Kollegen für ver.di zu gewinnen. ■ ch

Augenoptiker

Umsatzplus in der Branche

Die Fielmann AG hat ihren Absatz im Brillengeschäft im Jahr 2012 um 4,9 Prozent gesteigert und rund 7,1 Millionen Brillen verkauft, hieß es auf der Jahrespressekonferenz. Der Außenumsatz stieg um 60 Millionen Euro auf 1,29 Milliarden. Der Jahresüberschuss liege voraussichtlich bei 129 Millionen Euro. Fielmann hatte zum Jahresende 671 Filialen.

Der Zentralverband der Augenoptiker (ZVA) gab einen Gesamtumsatz der Branche von plus 2,5 Prozent auf fast 5,2 Milliarden Euro bekannt, davon knapp über 81 Prozent für Brillen. Die Steigerung beruhe vor allem auf den Filialisten, erklärte ZVA-Vorsitzender Thomas Tuckenbrod. Für den Internet-Handel mit Brillen und Kontaktlinsen gebe es „keine belastbaren Zahlen“. ■

sus

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

Redaktion: Susanne Stracke-Neumann

Layout: einsetzung, Wolfgang Wohlers

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · April 2013

Geoinformationen

Open Data immer wichtiger

Die Bedeutung von Open Data zur Bewältigung kommunaler Aufgaben nimmt zu. Deshalb findet die zweite nationale „Inspire“-Konferenz wieder im Rahmen der „Intergeo“ vom 8. bis 10. Oktober 2013 in Essen statt.

Sie steht unter dem Motto "Inspire kommunal". Für Städte und

Kommunen wird Open Data eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre sein. Zentrale Themen sind deshalb Fragen rund um die Nutzung von Geoinformationen in den verschiedenen Bereichen der Kommunen.

ver.di-Stand

Das Thema Open Data sorgt auch in den ver.di-Reihen für Diskus-

sionsstoff. „Die Intergeo wird seit vielen Jahren auch durch die ver.di-BFK Vermessung- und Kartographie betreut. Auch dieses Jahr haben wir dort in Halle 3 einen Stand (F3.081)“, erklärt BFK-Mitglied Hartmut Löwenthal. ■

www.intergeo.de/inspire



Fachkräftemangel

Propaganda oder Realität?

Gibt es wirklich einen Fachkräftemangel, fragte Petra Gerstenkorn, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands, bei der Bildungspolitischen

Geht es nach der großen Mehrheit der rund 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz, dann ist das Klagen um mangelnde Fachkräfte Propaganda. Nur wenige votierten vor dem Referat von Wolfgang Uellenberg zur Frage „Fachkräftemangel – Propaganda oder Realität?“ für Realität, einige entschieden sich für „Jein“. Dabei waren in allen drei Gruppen Mitglieder aus dem Pflegebereich vertreten, die über Arbeitsüberlastung durch fehlende Kollegen klagten, dies aber auch auf die zu geringe Ausbildungsquote und die schlechte Bezahlung zurückführten.

Für Wolfgang Uellenberg, Leiter der ver.di-Abteilung Politik und Planung, ist die nicht eingeführte

Ausbildungsplatzumlage, also auch politisches Handeln beziehungsweise Nicht-Handeln, einer der Gründe für den beklagten Fachkräftemangel. Es werde zu wenig ausgebildet, die Ausgebildeten werden in die Warteschleifen der Praktika oder Befristungen geschickt, der öffentliche Dienst stelle immer mehr auf Teilzeit um und im gesellschaftlich wichtiger werdenden Erziehungs- und Pflegebereich setze die Regierung mehr auf un- ausgebildete Ehrenamtliche statt in künftige Fachkräfte zu investieren. Das alles geschieht unter dem Oberbegriff des Demografischen Wandels, der zu Strukturveränderungen führen müsste, die aber nichts kosten sollen. „Propaganda heißt, ich besetze die

Konferenz „Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung“ für Betriebs- und Personalräte am 23. April im ver.di-Haus in Berlin.

Themen“, aber ohne den schönen Worten echte Taten folgen zu lassen, kritisierte Uellenberg und prophezeite: „Wir werden den Fachkräftemangel selbst erzeugen.“

Stattdessen wolle man ausländische Fachkräfte wie Ärzte und Ingenieure anwerben mit teils jetzt schon verheerenden Folgen für die Anwerbeländer. Bei den Ingenieuren würden Spezialisten zur Energiewende, zur Elektromobilität oder zur digital gesteuerten, personenlosen Industrieproduktion gesucht. Die Arbeitgeber seien aber nicht bereit, in entsprechende Weiterbildung oder Nachqualifizierung arbeitsloser Ingenieure zu investieren, erklärte er im Gespräch. Ingenieure im

Öffentlichen Dienst würden zu schlecht bezahlt oder gleich eingespart.

Ein besonderes Problem sieht Uellenberg auch in der Ingenieursausbildung: Abbrecherquoten von rund 50 Prozent erinnerten schon an altertümliche „Marktzugangsbarrieren“. Die Ingenieurstudiengänge müssten dringend durchleuchtet und reformiert werden, Modelle wie Duale Studienangebote könnten für bessere Abschlussergebnisse hilfreich sein. Eine Aufgabe zur Mitwirkung also für ver.di-Aktive, die sich in Bildungsfragen engagieren. ■

Susanne Stracke-Neumann

Tarifvertrag Länder

„Wie bin ich richtig eingruppiert?“

Bei der Personengruppe Meister/innen, Techniker/innen, Ingenieur/innen mti gibt es jetzt eine aktuelle Broschüre zur Eingruppierung in den Tarifvertrag der Länder.

Nach der Begleitung der Entgeltordnungsverhandlungen und im Zuge der Umsetzung der seit 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Entgeltordnung für den Bereich der Länder soll diese Handlungshilfe zur Eingruppierung den Mitgliedern die kor-

rekte Einschätzung ihrer Tätigkeit in diesem Tarifbereich erleichtern.

Mit der Broschüre „Wie bin ich nach der Entgeltordnung des TV-L richtig eingruppiert?“ wird interessierten Personalräten und betroffenen Beschäftigten eine Arbeitshilfe für die Praxis mit dem Schwerpunkt für technische Berufe an die Hand gegeben. Im Rahmen der Tarifverhandlungen 2013 mit der TdL überreichte Walter Schlorke (rechts), Koordinator der Tarifarbeit des mti-Bun-

desausschusses, das erste Exemplar der Broschüre an das ver.di-Bundesvorstandmitglied und Leiter des zuständigen Tarifbereiches Achim Meerkamp. Zu beziehen ist die Handlungshilfe über das ver.di Mitgliedernetz. Anmelden, einloggen und die Broschüre kann angesehen und ausgedruckt werden. ■

<https://mitgliedernetz.verdi.de/informativ/tarif/++co++4b70802c-8bd7-11e2-75bd-0019b9e321cb/@@index.html>

Foto: Petra Stalz

