

Halbzeit

Werkstattprozess mit Außen- darstellung für die Zukunft

Im Februar 2011 ist der amtierende Bundesfachgruppenvorstand gewählt worden. Es ist Halbzeit, bevor sich bei ver.di das Wahlkarussell 2014 dreht. Dazu befragte der Industrie-Report den

Vorsitzenden der Bundesfachgruppe Industrie/ Industrielle Dienstleistungen, Matthias Träger, der auch Mitglied im Bundesausschuss „MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen mti“ ist.

Halbzeit für den Bundesfachgruppenvorstand. Was waren die wichtigsten Fragen und Entwicklungen in den vergangenen zwei Jahren?

Träger: Die wichtigsten Themen waren – und sind auch zukünftig – die arbeits-, bildungs- und tarifpolitischen Rahmenbedingungen der Industriearbeit. Im Bereich der Metall-, Elektro- und chemischen Industrie wird die Tarifarbeit ja durch die zuständigen Industriegewerkschaften behandelt. Aber

unsere ver.di-Mitglieder in den Tariffunktionen haben dort formal Mitwirkungsrechte, die auch genutzt werden müssen. Hier dürfen wir uns nicht hinausdrängen lassen und müssen unsere vertraglich zugesicherten Einflussmöglichkeiten auch zukünftig in vollem Umfang nutzen.

In der Vergangenheit hat es auch von anderen DGB-Gewerkschaften immer wieder kontroverse Diskussion um ver.di-Mitglieder in Industriebetrieben gegeben.

Unser Standpunkt ist hier unumstößlich. Ver.di-Mitglieder müssen auch zukünftig ver.di-Mitglieder bleiben dürfen, unabhängig von der organisationszuständigen Gewerkschaft im Betrieb. Ein ständiges Thema ist natürlich die Mitgliederentwicklung. Hier hat die Fachgruppe Industrie von Anfang an ein hausgemachtes Problem mit der demografischen Entwicklung. Zwischenzeitlich hat sich die Mitgliederzahl aber stabilisiert und verläuft auf konstantem Niveau.

Eine sehr wichtige Entwicklung war die Verbesserung der Außen-
darstellung und Öffentlichkeitsarbeit der Fachgruppe durch den verbesserten Internetauftritt und das regelmäßige Erscheinen unseres Industrie-Reports. Hierbei handelt es sich um ein Online-Dokument auf der Internetseite der Bundesfachgruppe, mit dem wir aktuelle Themen für unsere Mitglieder aufgreifen und in kompakter Weise Informationen zur Verfügung stellen. Eine kleine Auflage des Industrie-Reports ▶

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Frauen verdienen weniger als Männer. Frauen studieren die falschen Fächer.

So und ähnlich lauten die Schlagzeilen, die uns fast täglich begegnen und das meiste davon stimmt – leider. Dieser Tage kam mir dazu folgender Fall in die Hände, leider sehr typisch, und er erklärt vieles zu dieser Situation.

Eine junge Frau wird im Jahr 2008 gut ausgebildet und mit technischem Studienabschluss in einem namhaften Automobilkonzern eingestellt. Sie wird natürlich, wie ihre männlichen



Foto: Audi BR

Kollegen, in der gleichen Entgeltgruppe für Berufseinsteiger eingestellt. Da man mit ihr zufrieden ist, erhält sie im ersten Jahr auch eine Erhöhung ihrer Leistungszulage. Dann entscheidet sie sich für die Familie und wird 2010 schwanger, geht in Mutterschutz und Erziehungszeit. Dadurch entgeht ihr schon mal die nächste Leistungsbeurteilungsrunde.

Nach einer kurzen Pause fängt sie am 1. Januar 2012 wieder im Unternehmen an, allerdings, um ihre

Kompetenz zu erweitern, in einem anderen Bereich. Nun ist sie wieder schwanger und geht erneut in Mutterschutz. Dadurch entgeht ihr wiederum die Leistungsbeurteilung.

Wenn sie dann 2014 wieder anfängt, sind sechs Jahre seit dem Berufseinstieg vergangen. Davon hat sie zirka drei Jahre, teilweise in Teilzeit, gearbeitet, aber auf der Karriereleiter ist sie immer noch auf der ersten Stufe.

Ihre männlichen Kollegen haben sich in diesem Zeitraum oft schon zwei Gehaltsstufen nach oben bewegt. Allerdings auch ihre weiblichen Kolleginnen, die sich nicht für Familie, sondern für Karriere entschieden haben. Diese Differenz ist sehr schwer aufzuholen.

Ich bin der Meinung, es gehört gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt, dass Erziehungszeit keinen Karriereknick bedeuten darf. Schließlich erwirbt man sich bei der Betreuung von Kind und Familie auch wichtige Kompetenzen, die im Berufsleben sehr nützlich sind.

Dies wäre mein Weihnachtswunsch.

In diesem Sinne wünsche ich schöne Feiertage und einen guten Rutsch ins Jahr 2013 und danke allen Aktiven für ihr Engagement. ■

Ulrich Bareiß

Mitglied im Bundesvorstand der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen und im mti-Bundesausschuss, Bundesvorsitzender AIN

Weiter von Seite 1

wird als mehrseitige Papierausgabe gedruckt, um als Leseexemplar in Betrieben und innerhalb ver.dis auf die Homepage der Fachgruppe aufmerksam zu machen. Mein besonderer Dank geht an dieser Stelle an unseren hauptamtlichen Leiter der Bundesfachgruppe, Rudi Zink, der die Betreuung der Homepage übernommen hat, und an Dich, liebe Susanne, die du uns als Redakteurin mit Rat und Tat beim Schreiben der Artikel unterstützt.

Welche Themen und Ziele werden die nächsten beiden Jahre bestimmen?

Träger: Zum einen wird es spannend, welche Ergebnisse und Änderungen der Reformprozess Perspektive 2015 mit sich bringt. Wir werden uns als Fachgruppe Industrie in den Diskussionsprozess einbringen und erwarten einen intensiven Meinungsaustausch und entsprechende Gestaltungsmöglichkeiten der Mitglieder als tragende Säule der Organisation.

Für die unmittelbare Arbeit der Fachgruppe werden wir den begonnenen Werkstattprozess fortsetzen. Wir wollen den Informationsaustausch mit den Fachgruppen in den Landesbezirken verstärken und somit eine engere Mitgliederbindung an die Fachgruppe erzielen. Wir möchten die Arbeit des Bundesvorstands für unsere Mitglieder transparenter gestalten und interessierte Mitglieder zur Mitarbeit aufrufen, damit auch zukünftig sichergestellt werden kann, dass alle Landesbezirke im Bundesvorstand vertreten sind.

Ich beabsichtige – im Rahmen meiner zur Verfügung stehenden Zeit – an verschiedenen Vorstandssitzungen der Fachgruppe in den Landesbezirken teilzunehmen, um für den Bundesvorstand zu werben und die dortige Arbeit vorzustellen.

Die Situation der hauptamtlichen Betreuung unserer Mitglieder muss in einzelnen Landesbezirken

unbedingt verbessert werden. Uns ist bewusst, dass die Personalsituation vor Ort schwierig ist, aber die Bundesfachgruppe wird die berechtigten Interessen der Mitglieder zukünftig stärker in den Vordergrund rücken.

Die Fachgruppe hat einen Werkstattprozess begonnen. Was bedeutet das?

Träger: In den vergangenen Jahren hat sich auch das Umfeld der Fachgruppe Industrie stark verändert. Die veränderten Mitgliederzahlen, die demografische Entwicklung der Fachgruppen-Mitglieder und die beschränkte Möglichkeit neue Mitglieder bei den Industriebetrieben zu gewinnen führen zwangsläufig zu der Frage „Was ist in zehn Jahren?“ Ich habe das zum Anlass genommen, unsere derzeitige Situation im Rahmen eines ergebnisoffenen Diskussionsprozesses im Bundesfachgruppenvorstand anzusprechen. Im Rahmen einer Arbeitswerkstatt hat der Vorstand in einer Sitzung im Frühjahr 2012 eine detaillierte Ist-Analyse der Fachgruppe in den einzelnen Landesbezirken durchgeführt. Als vorläufiges Ergebnis aus der Diskussion wurden einzelne Handlungsfelder identifiziert, die Aufgabenschwerpunkte für die kommenden Monate und Jahre darstellen.

Besondere Schwerpunktthemen werden hierbei bevorzugt Öffentlichkeitsarbeit (Internetauftritt, Industrie-Report und sonstige Beiträge in ver.di-Publikationen), starke Mitgliederbindung, Mitgliedererwerb in den für uns zugänglichen Industrie-Bereichen und die Mitarbeit in den verschiedensten ver.di-Gremien sein.

Nach dem Motto: „Wir sind nicht viele, aber gut“ können wir der Organisation unsere umfangreichen Erfahrungen in Veränderungsprozessen für die bevorstehenden Herausforderungen zur Verfügung stellen. Denn die Industrielandschaft kann nur durch Veränderungsprozesse langfristig erfolgreich sein!

Auch die Großorganisation ver.di steckt in einem Reformprozess ...

Träger: Nachdem ver.di nun gut elf Jahre besteht, halte ich den Reformprozess für zwingend notwendig. Die bisherige Organisation hat in den vergangenen Jahren erfolgreich das Zusammenwachsen der verschiedenen Quellgewerkschaften flankiert. Es ist aber an der Zeit, die erzielten Erfolge und die gesammelten Erfahrungen zu nutzen, um auch für die zukünftigen Herausforderungen vorbereitet zu sein. Dafür ist eine Neuausrichtung auf die Be-

lange der Mitglieder zwingend erforderlich.

Mit dem begonnenen Reformprozess reagiert ver.di auf die dringend notwendigen Änderungen und bildet somit den Rahmen für die internen und externen Veränderungen um uns herum.

Dies ist die dritte Ausgabe vom Industrie-Report und mti-Info. Dein Resümee bisher?

Träger: Schon beim Industrie-Report hat sich die Notwendigkeit einer Verbesserung der Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit gezeigt (siehe erste Frage).

Die gleichartige Problemstellung zeigt sich auch beim Bundesausschuss Meister Techniker Ingenieure mti. Die Öffentlichkeitsarbeit soll in diesem Ausschuss erheblich verbessert werden. Da sich viele Themen mit den Industriethemen überschneiden und auch die handelnden Personen oftmals die gleichen sind, bot sich eine enge Zusammenarbeit einfach an. Bisher können wir von einer gelungenen Kooperation sprechen, denn sowohl inhaltlich als auch im Hinblick auf den optimalen Ressourceneinsatz ist die Zusammenarbeit sinnvoll.

In unserem Fall werden die beiden Internet-Auftritte separat erarbeitet und gepflegt. Ein ehrenamtlich und professionell besetztes Redaktionsteam erarbeitet zusätzlich den Inhalt für die neue Ausgabe des Online-Dokuments und gestaltet das Layout, bevor es dann als Papierausgabe gedruckt beziehungsweise als PDF-Datei ins Internet gestellt wird.

Möglicherweise ist diese Art der Zusammenarbeit ja auch eine Möglichkeit für andere ver.di-Publikationen, die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu intensivieren, dadurch Kosten zu optimieren und Rohstoffe schonender einzusetzen. ■

Das Gespräch führte Susanne Stracke-Neumann



Arbeitskreis ÖbVI

Tariflosen Zustand nicht länger hinnehmen

Der bundesweite Arbeitskreis ÖbVI für die Beschäftigten in den Büros bei Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren traf sich Mitte November in der ver.di-Bildungsstätte in Undeloh, um die aktuelle Situation der Beschäftigten neun Jahre nach der Kündigung des Tarifvertrages durch die Arbeitgeber zu analysieren.

Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure (ÖbVI) sind für hoheitliche Vermessungsaufgaben, wie zum Beispiel amtliche Lagepläne und Grundstücksvermessungen zuständig. Daneben sind sie natürlich auch in allen anderen Vermessungsaufgaben und als Gutachter tätig. Die Honorierung ihrer hoheitlichen Tätigkeiten erfolgt in den einzelnen Bundesländern jeweils nach einer gesetzlich vorgegebenen Vergütungsordnung. Bis auf Bayern, wo die hoheitliche Vermessung in „freistaatlichen Händen“ liegt, sind ÖbVI in allen Bundesländern vertreten.

Der zum 31. Dezember 2003 von den Arbeitgebern aufgekündigte Tarifvertrag war einer der ältesten in der Bundesrepublik Deutschland. Bundesweit gibt es in zirka 1300 Büros von Öffentlich bestellten Vermessungsingenieuren mit rund 10.000 Beschäftigten. Seit Bekanntwerden des Urteils des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 21. Oktober 2009 zur Unwirksamkeit der Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinen Kollegen (2 Sa 183/09 und 2 Sa 237/09), gibt es vermehrt Unruhe in den Betrieben.

Im Ergebnis stellte das LAG fest, dass eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet sei, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegen zu bewahren, unwirksam ist. Denn sie hindert den Arbeitnehmer daran, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohn-



Foto: Chr. v. Polentz/transit

gestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen. Seither erhält der Arbeitskreis ÖbVI der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen zunehmend Informationen über die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Büros.

Festzustellen ist, dass es in den arbeitsvertraglichen Bedingungen ein starkes Ost-West-Gefälle in Deutschland gibt. In den „alten“ Bundesländern kam es bei Neueinstellungen nach dem 1. Januar 2004 teilweise zu starken negativen Veränderungen der Arbeitsbedingungen. Bei den Kollegen/innen, die noch nach dem seit 1. April 2004 nachwirkenden Tarifvertrag beschäftigt werden, gibt es ebenfalls erhebliche finanzielle Einbußen.

Wer „Glück“ hatte, bekommt noch dasselbe Gehalt wie vor neun Jahren! Die Inflationsraten werden hier also aus der Arbeitnehmertasche bezahlt. In wenigen Einzelfällen gibt es seit 2004 lineare Lohnerhöhungen von insgesamt etwa sechs Prozent. Zum Vergleich waren es für denselben Zeitraum im Bundesdurchschnitt rund 20 Prozent.

In den „neuen“ Bundesländern sieht es, wie in vielen andere-

Branchen auch, noch verheerender aus. Gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen (vier Wochen), eine Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr pro Woche, unbezahlte Überstunden und Löhne, die teilweise 30 Prozent unter dem Niveau von 2003 liegen, scheinen eher Standard geworden zu sein. Von Urlaubsgeld und Sondervergütungen spricht hier kaum noch jemand. Teilweise werden den Mitarbeitern durch dubiose Unternehmensberater Arbeitsverträge mit offenkundig sittenwidrigen Vertragsinhalten im Auftrag der Arbeitgeber unterbreitet.

Wohlgemerkt arbeiten hier die ÖbVI-Kollegen und Kolleginnen in einem Bereich, der durch gesetzliche Vergütungsordnungen vor Dumping geschützt ist. Nebenbei gesagt, sind natürlich die Vergütungsordnungen seit Jahrzehnten nicht abgesenkt, sondern eher erhöht worden und sollten eigentlich durch den Gesetzgeber so gestaltet sein, dass den ÖbVI-Büros ein finanzielles Auskommen garantiert ist.

In den Standesregeln des Arbeitgeberverbandes, dem Bund der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure e.V. (BDVI) heißt es in § 6 „Pflichten gegenüber Beschäf-

tigten und Auszubildenden“ unter Erstens: „Mitarbeiter des Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurs sollen grundsätzlich zu ihrer Qualifikation und ihren Kenntnissen und Fähigkeiten angemessenen Bedingungen beschäftigt werden.“ Folgt man dieser Logik, haben die Arbeitnehmer in ÖbVI-Büros selbstverschuldet massiv an Qualifikation, Fachkenntnissen und/oder Fähigkeiten seit der Tarifvertragskündigung eingebüßt. Oder gibt es etwa andere Ursachen?

Der Arbeitskreis ÖbVI ist sich einig: Tariflose Zustände dürfen nicht hingenommen werden. Wir werden in unseren Bemühungen nicht nachlassen, um den BDVI endlich wieder an den Verhandlungstisch zurückzuholen. Diese Situation sollte allen Beschäftigten in den Vermessungsbüros klar machen, dass ein hoher Organisationsgrad der Vermesser in ver.di unsere Verhandlungsbasis gegenüber dem Arbeitgeberverband erheblich verbessert! ■

Marion Backeberg

Mitglied im Arbeitskreis ÖbVI

Gregor Heidebring (Foto)

Sprecher des Arbeitskreises ÖbVI und Mitglied des Bundesfachgruppenvorstands

Bundesvorstand**Leitfaden für
Werkverträge**

Der Bundesvorstand der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen hat bei seiner Sitzung am 28. und 29. September in Berlin beschlossen, das Thema Werkverträge als einen Schwerpunkt seiner künftigen Arbeit zu verfolgen. Wie der Leiter der Tarifpolitik im Fachbereich Medien, Kunst und Industrie, Andreas Fröhlich, referierte, versuchen die Arbeitgeber gerade in den gut zahlenden Branchen nach Ausweichmöglichkeiten mit Hilfe von echten oder unechten Werkverträgen, seit die Leiharbeit für die Arbeitnehmer vorteilhafter geregelt wurde. Fröhlich kündigte ein baldiges Positionspapier des Deutschen Gewerkschaftsbunds DGB zu diesem Thema an, das am 30. Oktober 2012 im Internet veröffentlicht wurde.

Einflussmöglichkeiten

Der Fachgruppenvorstand will seinerseits einen Leitfaden erarbeiten, der den Betriebsräten die Unterscheidung von Werkverträgen und verdeckter Leiharbeit erleichtern und ihre Einflussmöglichkeiten darstellen soll. ■

www.dgb.de/themen vom 30. Oktober 2012

Personalwirtschaft**Neue Berufsausbildungen**

Nach der massiven Ausdehnung der Leiharbeit, der Zulassung der privaten Arbeitsvermittlung und Installation der inzwischen wieder abgeschafften Personalerviceagenturen (PSA) wurde deutlich, dass auch die internen Mitarbeiter eines Personaldienstleistungsunternehmens eine komplexe Ausbildung vor allem im kaufmännischen und juristischen Bereich benötigen.

Bei den seriöseren Leiharbeitsunternehmen, ihren Verbänden und vielen Kundenunternehmen bildete sich das Bedürfnis nach besser qualifizierten Mitarbeitern heraus. Deshalb kreierte die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) zum Beginn des Ausbildungsjahres 2008 den neuen Berufsabschluss des/der Personaldienstleistungskaufmann/frau. In der Realität waren und sind die theoretische Ausbildung und die Prüfungen sehr leiharbeitslastig, was sich zur Zeit etwas zu Gunsten der Vermittlung verschiebt, da die Beschäftigung von ausgebildeten Personaldienstleistungskaufleuten (oder ähnlichen Berufen) eine Voraussetzung für die von Verbänden und Gesetzgeber gewollten Zertifizierungen im nächsten Jahr sein wird. Die genaue Ausgestaltung

der Zertifizierungen ist aber noch strittig.

Der Beruf des Personaldienstleistungskaufmanns ist an der weiterführenden Ausbildung Personalfachkaufmann orientiert, die seit den 1970er Jahren für Menschen mit einer kaufmännischen Berufsausbildung angeboten wird. Während der Abschluss Personalfachkaufmann in der Vergangenheit auf die Arbeit in Personalabteilungen großer Unternehmen ausgerichtet war, soll sie jetzt auch für die Arbeit in der Personaldienstleistung geeignet sein. Eine dementsprechende Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung erfolgte 2011 durch die DIHK.

Andererseits soll auch der Personaldienstleistungskaufmann in den Personalbüros eingesetzt werden können. So unterscheiden sich beide Ausbildungen kaum inhaltlich, sondern vor allem in Intensität und Länge – da bei den Anwärtern zum Fachkaufmann schon viel kaufmännisches Wissen vorausgesetzt werden kann, dauert die Vollzeitausbildung nur ein statt drei Jahren (oder zwei in überbetrieblicher Ausbildung). Auch die Prüfungen sind für den Personalfachkaufmann etwas anspruchsvoller. Die Inhalte umfassen vor allem Arbeits- und

Handelsrecht, Marketing, Lohn- und sonstige Buchhaltung, Psychologie und Kommunikation. Auch Fachhochschulen und Universitäten haben diesen Zweig der beruflichen Ausbildung entdeckt und bieten neue Studiengänge dazu an. Die Namen sind so phantasievoll wie vielfältig. Teilweise handelt es sich um vertiefende, teilweise um eigenständige Studiengänge. So bietet die Rechtswissenschaftliche Universität der Ernst-Moritz-Arndt-Universität in Greifswald den eigenständigen B.A.Studiengang „Recht-Wirtschaft-Personal“, die Duale Hochschule Lörrach „BWL-Dienstleistungsmanagement: Personaldienstleistung, HR-Beratung und HR-Management“ oder die Hochschule Augsburg den vertiefenden Masterstudiengang „Personalmanagement“.

Gewerkschaftlich interessant ist, dass Mitarbeiter mit einem dieser Berufsabschlüsse schon theoretische Voraussetzungen mitbringen, um im Betriebs- oder Sprecherrat mitzuarbeiten. Umgekehrt gilt auch, dass, wer jahrelang im Betriebsrat oder gewerkschaftlich aktiv war, schon gute Vorkenntnisse für solch eine Ausbildung erworben hat. ■

Thomas Bloch

Selbstverwaltung**Friedens- oder Urwahl?**

Die CDU/CSU-Fraktion hat im Herbst die Modernisierung der Sozialwahl diskutiert. Bei der Sozialwahl 2011 gab es 196 Friedenswahlen und nur 10 Urwahlen mit konkurrierenden Listen. Gekostet haben die Wahlen 46,3 Millionen Euro, also 0,96 Cent pro Versichertem. Gerald Weiß stellte ein Reformkonzept vor, dass das Ende der Friedenswahl vorsieht, eine größere Kandidatenzahl, Frauenquote und Online-Abstimmung. Die Vertreter der Renten- und Unfallversicherung befürworteten die Friedenswahl, da es schwierig sei, genug Kandidaten zu finden. ■

pewo

AIN**Arbeitsplanung 2013**

Der Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler hat 2013 diese Themen auf die Tagesordnung gesetzt: AIN will die Frauenquote in den Betrieben durch eine gezielte Förderung seitens der Betriebsräte, die sich dazu eine Strategie überlegen sollen, erhöhen. Die Reihe „Mobilität der Zukunft“ wird sich der Elektromobilität und ihrem Strombedarf, dem Alternativkonzept „Power to Gas“, einem kostenlosen Personennahverkehr in den Städte und dem Car Sharing widmen. Außerdem stehen auf der Agenda: Cloud Computing, Soziale Netzwerke, Crowd Sourcing und Burn Out. ■

MINTkompass**Online-Befragung**

Das Projekt MINTkompass, von ver.di und der Telekom-Stiftung gefördert, will den Anteil von Frauen in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) erhöhen. Es setzt bei den Betriebsräten an. Sie sollen bei der Förderung von Frauen unterstützt werden. Ein erster Schritt ist dabei eine Bestandsaufnahme der Situation. Dazu dient die Online-Befragung der Betriebsräte. Die Teilnahme erfordert nur wenige Minuten. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Der Befragungszeitraum endet am 31. Dezember. ■

www.umfrage-mintkompass.de

Apollo-Optik

Und es bewegt sich doch!

Am 5. Oktober 2012 wurde zwischen der Geschäftsführung von Apollo-Optik und ver.di ein Tarifabschluss erreicht. Gespräche über den Entgeltrahmen und den Manteltarifvertrag sollen Anfang 2013 beginnen.

Der Tarifabschluss beinhaltet folgende Regelungen:

- Alle in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit der Oktoberabrechnung 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit erhalten diese Einmalzahlung anteilig ihrer Arbeitszeit. Für die Teilzeitarbeitnehmer ist die vereinbarte Stundenzahl per September 2012 maßgebend.
- Alle Auszubildenden erhalten mit der Oktoberabrechnung 2012 eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro.
- Alle Mitarbeiter, die nicht das gesamte Jahr 2012 aus der Lohnfortzahlung rausgefallen sind, und alle Mitarbeiter, deren

Arbeitsvertrag vor dem 1. Oktober 2012 begonnen hat, haben Anspruch auf eine volle Einmalzahlung. Anteilige Berechnung erfolgt lediglich bei Teilzeitarbeit. Fällig wird die Zahlung bei Rückkehr in die Lohnfortzahlung. Berechnungsgrundlage ist dann die Arbeitszeit bei Arbeitsaufnahme. Der Anspruch auf die Einmalzahlung endet in diesen Fällen aber am 30. April 2013.

- Mitarbeiter, die das gesamte Jahr 2012 aus der Lohnfortzahlung waren bzw. sein werden, haben keinen Anspruch auf eine Einmalzahlung.
- Die Einmalzahlung ist nicht in die Durchschnittsberechnungen beziehungsweise als Grundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen nach § 9 des Haustarifvertrages vom 16. November 2005 einzubeziehen. Die Einmalzahlung kann auf übertarifliche Entgeltbestandteile nicht angerechnet werden.
- Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen werden zum 1. Mai 2013 um 3,0 Prozent er-

höht. Die neuen Beträge werden auf den nächsten vollen Euro aufgerundet.

- Das neue Entgeltabkommen trat bereits ab 1. Oktober 2012 in Kraft und kann mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 31. Dezember 2013 gekündigt werden.

Die Geschäftsleitung und ver.di haben sich auch über die Aufnahme von Gesprächen zur Überarbeitung des Entgeltrahmens und Manteltarifvertrags verständigt. Bei einer ersten Themensammlung sind folgende Regelungen auf die Tagesordnung genommen worden:

- Entgeltrahmen: Die Berufsjahresstaffel und Entgeltgruppen sollen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Die Eingruppierung von „Fachverkäufern“ soll geregelt werden.
- Beitrag zur Altersvorsorge
- Urlaub: Die Urlaubsdauer soll unter Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes angepasst werden.
- Auszubildende: Die Freistellung soll klar geregelt werden sowie

Foto: Peter Haacke



die Anrechnung der Berufsschulstage.

Diese Themen sind nicht abschließend vereinbart worden, sondern können beiderseits ergänzt werden. Die Gespräche sollen Anfang 2013 aufgenommen und spätestens bis zum Jahresende abgeschlossen werden, damit die Neuregelungen zum 1. Januar 2014 in Kraft treten können. Die ver.di-Tarifkommission hat diese Forderungen bereits diskutiert. ■ sus

Die neuen Entgelttabellen: http://medien-kunst-industrie.verdi.de/bereich_industrie_oebvi/optik/apollo-optik

Studium ohne Abitur

Unterstützung beim Hochschulstart

Studieren ohne Abitur – das ist möglich für alle Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens drei Jahren Berufserfahrung. An den meisten Hochschulen sind Studierende auf dem „Dritten Bildungsweg“ aber noch Exoten – und oft fühlen sie sich auch so.

„Wir hören immer wieder von berufserfahrenen Studierenden, dass sie den Start in ein Vollzeitstudium als Hürdenlauf, ja als Kulturschock erleben“, sagt Wolfgang Jäger, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung. Um die Erfolgchancen auf dem „Dritten Bildungsweg“ zu verbessern, legt

das Studienförderwerk der deutschen Gewerkschaften in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen und der Hochschule Niederrhein ein Modellprojekt auf: Ein maßgeschneidertes Programm aus Vorbereitungskursen, speziellen Lerngruppen und E-Learning-Angeboten unterstützt beruflich Qualifizierte beim Einstieg in ein Vollzeit-Bachelor-Studium der Ingenieurwissenschaften (insgesamt sieben Fachrichtungen) an der Uni Duisburg-Essen beziehungsweise des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsinformatik an der Hochschule Niederrhein. Zudem erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Stipendium der

Hans-Böckler-Stiftung. In dem Modellprojekt werden in den kommenden Jahren 90 berufserfahrene Studierende gefördert. Bewerbungen für die erste Runde sind möglich bis zum 31. Januar 2013. Insgesamt stellt die Hans-Böckler-Stiftung für das Projekt 1,5 Millionen Euro aus Eigenmitteln zur Verfügung. Voraussetzung für eine Bewerbung ist eine mit guten bis sehr guten Leistungen abgeschlossene Berufsausbildung, die einen Bezug zum angestrebten Studienfach aufweist. Im Bereich Ingenieurwissenschaften an der Uni Duisburg-Essen trifft das auf beruflich Qualifizierte aus über 150 gewerblich-technischen Berufen zu – von der Augenopti-

kerin bis zum Hochbaufacharbeiter und von der Mechatronikerin bis zum Zerspanungsmechaniker.

Spezielle Fragen beantwortet eine Hotline der Hans-Böckler-Stiftung: 02 11/77 78-6 05 (montags bis freitags von 9 bis 12 Uhr). ■ pm

Mehr Informationen zum Studium und zum Bewerbungsverfahren <http://www.boeckler.de/40936.htm>

Hintergrundinformationen zum „Dritten Bildungsweg“ in Deutschland http://www.boeckler.de/40936_41143.htm

Ulmer Forum

Strategien und Szenarien für die Energiewende

Steigende Energiekosten durch steigende Rohöl- und Gaspreise sowie zusätzliche Ausgaben für erneuerbare Energien und Netzausbau haben zu einer öffentlichen Diskussion geführt. MTI und AIN Bayern haben im „Ulmer Forum“ das Thema aufgegriffen.

Es referierten Joachim Nitsch, Gutachter und Berater für innovative Energiesysteme und bis Ende 2005 Leiter der Abteilung Systemanalyse und Technikbewertung am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) Stuttgart, und Martin Marcinek, Fachbereichsleiter Ver- und Entsorgung vom ver.di-Landesbezirk Bayern.

Als Strategie für die Zukunft nannte Nitsch zum einen die Steigerung der Energieeffizienz (EFF). Bei gleichbleibendem Komfort und bei gleicher Mobilität unter Berücksichtigung eines wachsenden Bruttosozialprodukts sei eine Halbierung des Strom- und Wärmebedarfs technisch möglich und erforderlich. Zum anderen müssen die Erneuerbaren Energien (EE) ausgebaut werden. Alle dafür erforderlichen Technologien seien vorhanden und bekannt. Die Erzeugung von Biomasse stoße jetzt aus ökologischen Gründen an ihre Grenze. Hier sei maximal mit einer Verdopplung zu rechnen. Windenergie müsste um das sechs- bis achtfache, Solarstrahlung um das zehn- bis 17fache und Geothermie um das elf- bis 14fache gesteigert werden.

Die derzeit noch vorhandenen Probleme durch unterschiedlichen Lastverlauf von Windenergie und Fotovoltaik lassen sich durch mehr Flexibilität konventioneller Kraftwerke, durch Laststeuerung und durch Kurzzeitspeicher lösen, so Nitsch. Der im Mai 2012 verab-

schiedete Netzausbauplan besitze Schwächen. Zum einen seien nur elf Prozent der Strecken als Neubau erforderlich und bei 13 Prozent handele es sich um einen Ausbau. Zum anderen werde durch regionale Einspeisung der Ausbau nicht im geplanten Umfang erforderlich sein.

Nitsch ging ausführlich auf die Kosten-Nutzenanalyse der Energiewende ein. Für die Erzeugung von Wärme und Strom sind im Zeitraum 2010 bis 2030 jährlich im Durchschnitt 28 Milliarden Euro zu investieren, davon im Durchschnitt 18,5 Milliarden für Erneuerbare Energien. Bisher wurden 150 Milliarden Euro bereits in die Erneuerbaren investiert, 75 Prozent davon mit privaten Finanzmitteln.

Als Aufgaben für die deutsche Klimaschutz- und Energiepolitik fasste Nitsch zusammen: Im Stromsektor müsse sich der konventionelle Kraftwerkszubaue ausschließlich an der flexiblen, effizienten Deckung der „Residuallast“ orientieren. Stromnetze müssen auf Transport- und Verteilungsebene mit Augenmaß ausgebaut werden, ein darauf abgestimmter Speichereinsatz muss folgen. Grüner Strom als zukünftig wichtigste „Energiequelle“ verlange intelligenten Einsatz.

Im Wärmesektor müsse der Solarkollektor- und Geothermiesektor viel dynamischer wachsen. Im Verkehr müssten deutliche Effizienzsteigerungen und wesentlich wirksamere Verlagerungs- und Vermeidungskonzepte mit Ausbaustategien für Biokraftstoffe und E-Mobilität ausbalanciert werden. Dazu müsse das Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) stetig angepasst werden. Den Nutzen und die Notwendigkeit „nachhaltig korrekter“ Energiepreise müsse



Foto: Susanne Stracke-Neumann

von der Energiepolitik stärker vertreten werden.

„Es wird viel von der Energiewende geredet, oft aber nicht mit den Betroffenen“, mit diesen Worten begann Martin Marcinek sein Referat. Er zeigte viele Positionen aus Sicht der Energiebeschäftigten in ver.di auf und stellte die Aufgaben der Politik heraus: Ein umfassendes Energiekonzept, das den beschleunigten Ausstieg aus der Kernenergie ermöglicht und gleichermaßen an den Zielen der Nachhaltigkeit und des Klimaschutzes, der Versorgungssicherheit, der Wirtschaftlichkeit und an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtet ist.

Zunächst ging Marcinek auf den Ausstieg aus der Atomkraft ein. Nach Fukushima und der für die CDU in Baden-Württemberg verlorenen Wahl beschloss die Regierung den Ausstieg vom Ausstieg. Wegen der Brennelementesteuer wurden alle deutschen Atomanlagen schnell noch mit Brennstäben neu bestückt. Das führe automatisch zu einer längeren Nachbetriebsphase von acht bis 15 Jahren. Für ver.di stellt sich dadurch die Frage nach dem Umgang mit dem Rückbau von Atomkraftwerken (AKW) durch Abbruch oder sicherem Einschluss. Ver.di unterstützt den sofortigen Rückbau aller AKW. Der

Rückbau biete Beschäftigungschancen und Perspektive für die Mitarbeiter.

Marcinek setzte sich mit den großen vier Energieversorgern (E.ON, Vattenfall, RWE, EnBW) auseinander. Erneuerbare Energien (EE) passen nicht in deren ökonomisches Konzept. Im Gegensatz dazu sind die vielen teilkommunalen Anbieter (Stadtwerke) interessiert, EE in das Netz einzuspeisen. Die so genannte Liberalisierung der Strommärkte hat kurzfristig zu sinkenden Strompreisen geführt, die auch zum Abbau von über 10.000 Arbeitsplätzen führte. Ver.di stehe für eine Dezentralisierung der Energieversorgung. Beim Ausbau der EE müsse aber Wildwuchs verhindert werden wie die Verknappung landwirtschaftlicher Anbauflächen für Nahrungsmittel.

Der Umbau des Energiesystems setze einen vollständigen Umbau der Verteilungs- und Transportnetze für Strom voraus. Die Übertragungsnetze müssten auf die volatilen Energieträger Wind- und Solarenergie ausgerichtet sein. Netzversorger müssen die in der Landschaft verstreuten Anlagen auch kostengünstig anschließen können. Entsprechend zusätzliches Personal ist für den Ausbau der Netze erforderlich. Kommunale Einheiten dafür sind durchaus zu begrüßen, sie dürfen aber nicht zur Absenkung tariflicher Standards führen. Heute werden viele dieser Anlagen von Fremdpersonal betrieben und gewartet. ▶

Für die Weiterentwicklung von Technologien wie Energiespeichertechniken, Power to Gas, Kraft-Wärme-Kopplung sei eine staatliche Anschubfinanzierung erforderlich. Dabei sei ein Konflikt zwischen volkswirtschaftlichem Denken und betriebswirtschaftlichem Handeln zu erkennen. Der Ausbau der Netze habe sich bisher daran orientiert, wo die Energieanlagen errichtet wurden. Es sei volkswirtschaftlich sinnvoller, die Standorte erneuerbarer Energieanlagen nach den vorhandenen Netzen auszurichten. Ein intelligentes Stromnetz (Smart-Grid) wird sämtliche Akteure zur Verstärkung der Netze, zur Lastregelung, zur Spannungshaltung im Verteilnetz und zur Aufrechterhaltung der Netzstabilität integrieren.

Die Qualifikationen und Erfahrungen der heute eingesetzten Beschäftigten in der Energiewirtschaft und der angrenzenden Dienstleistungsbereiche seien unbedingt erforderlich für die Weiterentwicklung der Energieversorgung, sagte Marcinek.

Fazit des AIN

Festzustellen ist, dass die Energiewende aus volkswirtschaftlicher Sicht für Deutschland zwingend erforderlich ist. Ohne den raschen Ausbau erneuerbarer Energien und Effizienzsteigerung beim Verbrauch wird es in Anbetracht der schwindenden Ressourcen langfristig für die Bürger noch teuer werden. Allerdings muss die Zusatzbelastung fair verteilt werden.

Die Befreiung der Industrie von den Zusatzkosten ist ein Fehler, da dadurch der Zwang zur Effizienzsteigerung genommen wird. AIN unterstützt den Umstieg auf erneuerbare Energien. Ein Ansatz sind Modelle des „Bürgerstroms“. Auch müssen staatliche Subventionen wie Kohleförderung oder Atomstrom zu Gunsten der Erneuerbaren Energien umgeschichtet werden.

Leider ist die Politik durch die unterschiedlichen Interessen nicht handlungsfähig. Starke Interessenverbände beeinflussen die Berichterstattung. Die Energiewende wird mit angezogener Handbremse politisch vertreten. ■

Ulrich Bareiß



Foto: Susanne Stracke-Neumann

Die umfangreiche Präsentation von Joachim Nitsch kann heruntergeladen werden: http://www.ain-online.net/attachments/512_Neu-Ulm-20-10-12.pdf

Energiebranche

Grüne Jobs – faire Jobs?

Lange Arbeitszeiten, Überstunden, Leiharbeit, schlecht geregelte Schichtarbeit und Löhne von sieben bis neun Euro pro Stunde, so schilderte Olivier Höbel von der IG Metall Berlin/Brandenburg/Sachsen die Situation in der Wind- und Solarbranche. Es gebe dort „kein gewerkschaftsfreundliches Klima“. Sind „grüne“ Jobs faire Jobs? Das fragte die Heinrich-Böll-Stiftung zusammen mit GewerkschaftsGrün bei einer Tagung zu den Arbeitnehmerrechten in der Wind- und Solarbranche Ende Oktober in Berlin.

Fast 400.000 neue Arbeitsplätze seien in Deutschland seit 1990 in der Solarthermie, der Photovoltaik und der Windkraft entstanden. „Die Arbeitsbedingungen in der jungen Industrie gelten jedoch als problematisch“, erklärt die Stiftung, denn Tarifverträge würden nicht angewandt, Leiharbeit und Befristungen prägten das Bild, Mitbestimmungsstrukturen existierten kaum und die Aus- und Weiterbildung werde vernachlässigt. Gleichzeitig veränderten sich die politischen und

ökonomischen Rahmenbedingungen zuungunsten der Branche: Weniger Förderung und harte Konkurrenz kennzeichne die wirtschaftliche Situation vor allem in der Solarbranche.

„Die neuen Länder sind generell Niedriglohnländer“, erklärte Sabine Gensior, Professorin für Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der TU Cottbus. Es gebe dort eine große Abneigung, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Wind- und Solarbranche seien „Ingenieursbranchen“, aber es sei in den vergangenen 40 Jahren nicht gelungen, „die technische Intelligenz zu organisieren“. Außerdem laufe die Fertigung meist über Werkverträge, die an jeder tariflichen Regelung vorbeiliefen. Diese Werkverträge müssten der Ansatz für ein gelingendes „Organizing“ sein, unterstrich Gensior. Höbel hielt dagegen, dass in diesen Branchen erst etwas für die Kernbelegschaften erreicht werden müsse, bevor man was für die Leiharbeiter und Werkverträtler tun könne. Die Zahl der Leiharbeiter in der Wind- und Solarbranche in Berlin-Brandenburg/Sachsen bezifferte er auf

rund 30.000 bei etwa 200.000 Normalbeschäftigten.

Beate Müller-Gemmeke, Bundestagsabgeordnete der Grünen/Bündnis 90 und Sprecherin von GewerkschaftsGrün, sagte, beim Aufbau der neuen Branchen habe die Aufmerksamkeit nicht so stark auf den Arbeits- und Gehaltsbedingungen gelegen. Die Stammbesellschaften seien sehr „zersplittert“. Man müsse die Arbeitsbedingungen als Kriterium für die Auftragsvergabe der öffentlichen Hand in das Erneuerbare-Energien-Gesetz aufnehmen, war ein Lösungsvorschlag aus dem Publikum und es wurde daran erinnert, dass die Transformation des Agrarlandes Bayern in ein Technologieland auch „nicht über Dumpinglöhne gekommen“ sei.

Dirk Pollert vom Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro, warnte davor, die „kleinen Pflänzchen zu überfordern“. Jürgen Kerner, Vorstandsmitglied der IG Metall, widersprach heftig: Die Solarbranche sei kein kleines Pflänzchen mehr, „die haben richtig gut verdient und sich große

Betriebszentralen gebaut“. Weil es aber keine Arbeitnehmerstrukturen und Betriebsräte gebe, „kann man jetzt auch wenig Druck auf die Politik ausüben, um die Pflanze am Verwelken zu hindern“. ■

Susanne Stracke-Neumann

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: einatz, Wolfgang Wohlers

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · Dezember 2012



Bundesausschuss

Moderierte Interviews für neue Ideen

Werner Filipowski aus Nordrhein-Westfalen, Mitglied des ver.di-Gewerkschaftsrats, ist bei der Klausurtagung des Bundesausschusses von „MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen

mti“ zum neuen Vorsitzenden gewählt worden, wie mti-Info bereits kurz gemeldet hatte. Im Interview mit mti-Info äußert sich Filipowski, Betriebsrat bei Evonik, jetzt zu seinen Zielen.

Du bis auf der Klausur des Bundes-mti-Ausschusses zu neuen Vorsitzenden gewählt worden. Was soll sich aus deiner Sicht ändern?

Filipowski: Die grundsätzliche Ausrichtung von mti ist auch in den vergangenen Jahren richtig gewesen. Mit den Themen Tarifarbeit, Bildung und Beschäftigungssicherung, mit der Ausrichtung auf Fach- und Führungskräfte, hatten wir uns gut positioniert. Dazu sind aktuell die Themen „Frauen in MINT-Berufen“ (MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und „Gute Arbeit“ gekommen. Auch haben wir in unseren Veranstaltungen neue Technologien und deren Auswirkungen bekannt gemacht. Verbessert werden muss unsere Öffentlichkeitsarbeit. Zunächst einmal innerhalb der ver.di, aber auch in den Verwaltungen und Betrieben.

Wie willst du das realisieren?

Filipowski: Der Bundesausschuss versteht sich als Team, und nur mit einem engagierten Team, wo alle an einem Strang ziehen, werden wir die vor uns stehenden Aufgaben lösen können. Der erste Schritt ist schon getan, mittlerweile liegt die dritte Ausgabe des mti-Info vor. Es soll viermal im Jahr mit mti-relevanten Themen

erscheinen. Konzeptionell ist es so ausgerichtet, dass es als PDF – Download im ver.di -Netz eingestellt wird, aber auch in einer begrenzten Anzahl als Druckversion für Mitgliederwerbe- und halterarbeit verwendet werden soll.

Das ist jetzt der erste Schritt, wie sieht es dann weiter aus?

Filipowski: Unsere Arbeitskreise „Gute Arbeit“ und „Perspektive mti“ haben, um ihre Arbeit mit neuen Anregungen zu ergänzen, „moderierte Interviews“ durchführen lassen. In vier Interviews mit jeweils sieben bis neun TeilnehmerInnen, wurden diese zum Erscheinungsbild von ver.di und mti, zu ihren Erfahrungen und Erwartungen befragt. Ohne dass die abschließende Auswertung vorliegt, kann man feststellen, dass wir unsere Öffentlichkeitsarbeit verbessern müssen. Themen wie Bildung und Tarifarbeit haben aus Sicht der Teilnehmer einen hohen Stellenwert.

Wann kann man mit der Auswertung der Interviews rechnen?

Filipowski: Noch in der Novembersitzung haben wir die ersten Ergebnisse mit dem Bundesausschuss diskutiert, Lösungsansätze beraten und Absprachen getrof-



Foto: Chr. v. Polentz/transit

fen, wer was bis wann bearbeitet. Und hier stehen alle Ausschussmitglieder in der Verantwortung sich aktiv einzubringen. Einige Punkte sind bereits in der Bearbeitung. Unsere Flyer sind redaktionell überarbeitet und sollen in Kürze veröffentlicht werden. Auch die Homepage steht im Fokus unserer Aktivitäten und es gibt schon konkrete Arbeitsaufträge, die vor der Umsetzung stehen.

Wir haben bisher viel zum Thema Öffentlichkeitsarbeit gehört. Gibt es darüber hinaus auch andere Themen die behandelt werden müssen?

Filipowski: Ein großes Problem ist die Mitgliederdatenbank von ver.di, MIBS genannt. In den meisten Fällen fehlen die konkreten Berufsbezeichnungen und auch die Kennzeichnung zur Zugehörig-

keit zu mti. Was insbesondere im Hinblick auf die Betreuung der mti-Kolleginnen und -Kollegen mehr als ärgerlich ist. Unsere Richtlinie wird zurzeit überarbeitet und ein erster Entwurf soll mit dem Orga-Bereich abgestimmt werden. Leider müssen wir uns momentan mit vielen organisatorischen Themen befassen. Ich denke aber, dass wir uns im Frühjahr 2013 wieder mehr mit unseren inhaltlichen Themen, die ja den Mehrwert für unsere Personengruppe darstellen, befassen können.

Weiter werden wir das „Ulmer Forum“ vorbereiten, das im Oktober 2013 stattfinden wird. Hier wollen wir auch andere Bereiche der ver.di ansprechen, zusätzliche Teilnehmer gewinnen und diese Bereiche mit einbinden. ■

sus