

Betriebsratswahlen

Kluge Listen für den ver.di-Erfolg



Im Fachbereich Medien, Kunst und Industrie ist Inez Kühn die Beauftragte für die Betriebsratswahlen im Frühjahr. Die Journalistin und frühere Betriebsratsvorsitzende beim Stader Tageblatt

hält die Fäden zusammen in einem Fachbereich, in dem die Beschäftigten von Industriekonzerne ebenso vertreten sind wie Solo-Selbstständige aus Kunst und Medien.

Industrie Report: Was ist die Aufgabe der Beauftragten des Fachbereichs für die Betriebsratswahlen 2014?

auch eng mit dem DGB und den DGB-Gewerkschaften zusammenarbeitet – zum Beispiel bei der Werbung und dem Material.

Inez Kühn: In allererster Linie, die Besonderheiten unseres Fachbereichs in die zentrale ver.di-Koordination einzubringen. Und, genauso wichtig, es geht auch um die Kommunikation zu unseren Gliederungen und Betriebsräten, letztlich auch um das Controlling nach der Wahl. Ziel ist, deutlich mehr Betriebsräte als bisher in unserem Fachbereich zu kennen.

Sind fachgruppenübergreifende Aktionen für die Betriebsratswahlen im Fachbereich geplant?

Inez Kühn: Wo es sich anbietet – zum Beispiel in Verlagen – gibt es natürlich gemeinsame Aufrufe, gemeinsames Material. Auch haben wir uns auf einen gemeinsamen Wahltag geeinigt: Wo immer es irgend geht, sollen die Wahlen für unseren Fachbereich am 13. März 2014 stattfinden. Das funktioniert nicht überall – im Industriebereich sind wir ja auf unsere Schwestergewerkschaften und ihre Planungen angewiesen.

Gibt es im Frühjahr 2014 auch in den Betrieben aller anderen Fachbereiche Betriebsratswahlen?

Inez Kühn: Ja, 2014 ist das gesetzlich vorgeschriebene Jahr der Betriebsratswahlen. Es gilt für alle Branchen, weshalb ver.di hier

Du bist die Betriebsratswahlbeauftragte für einen sehr

heterogenen Fachbereich. Wie behältst du da den Überblick und wie viel Gemeinsamkeiten gibt es in den verschiedenen Fachgruppen?

Inez Kühn: Die Gemeinsamkeit liegt auf der Hand: Wir wollen eine erfolgreiche betriebliche Mitbestimmung und deshalb starke Betriebsräte. Da stehen wir als ver.di zusammen – unabhängig von Berufs- oder Fachgruppen. Denn ver.di-Listen müssen sich nicht nur gegen konkurrierende Gruppierungen, sondern zunehmend auch gegen Unorganisierte behaupten. Bei der letzten Wahl 2011 waren immerhin 35 Prozent der gewählten Betriebsratsmitglieder nicht in einer Gewerkschaft! Wir sind deshalb gut beraten, wenn wir mit einer klug gewählten, bunten Reihenfolge verschiedene Berufe und Bereiche eines Betriebes auf unseren ver.di-

Listen repräsentieren. Motto: Ein Betriebsrat für alle.

Betreffen die Betriebsratswahlen die Freien überhaupt, gibt es Branchen oder Betriebe, wo sie dabei auch eine Stimme haben?

Inez Kühn: Juristisch ist das so, dass nur Freie, die in Wirklichkeit Arbeitnehmer/innen sind, sowohl wählen dürfen als auch wählbar sind. Politisch raten wir den Wahlvorständen, zumindest die „festen Freien“ mit auf die Wählerlisten zu nehmen. Und natürlich profitieren Freie von der Arbeit eines politisch agierenden Betriebsrates. Der kann nämlich prüfen, ob zum Beispiel Mindestbedingungen wie die allgemeinen Vergütungsregeln eingehalten werden. Und auch sonst ist ein Betriebsrat gut beraten, wenn er nicht nur die Kommunikation zu den

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Betriebsratswahlen rücken näher, im kommenden Frühjahr ist es soweit. Deshalb sind sie auch Schwerpunktthema im neuen Industrie-Report/mti-Info. Neben einem Interview mit der BR-Wahlbeauftragten Inez Kühn vom Bereich Medien



Foto: Sebastian Drost

findet Ihr als Beilage ein Poster, das die Wahl des Betriebsrats im vereinfachten einstufigen und

zweistufigen Wahlverfahren erklärt. Den Link zu allgemeinem BR-Wahl-Material findet Ihr am Ende des Interviews.

Weitere Themen dieser Ausgabe sind unter anderem die Energiewende, die Tarifverhandlungen im Metall- und Elektrobereich, das zähe Ringen um den Haustarifvertrag bei Apollo-Optik, eine Vorschau auf die Interge im Herbst

und natürlich wieder viele Informationen zu Studium, Weiterbildung und Fachkräftesicherung.

Viel Spaß beim Lesen und noch einen schönen Sommer. ■

Euer Rudolf Zink
Fachgruppenleiter Industrie/industrielle Dienstleistungen

Weiter von Seite 1

Freien pflegt, sondern deren Interessen auch strategisch mit auf seine Agenda nimmt.

In vielen Industrie- wie auch Medienbetrieben gibt es Leiharbeiter, inzwischen auch eine wachsende Zahl Beschäftigter mit Werkverträgen. Haben die irgendeinen Einfluss auf die Betriebsratswahlen?

Inez Kühn: Jein. Wie so oft, kommt es – zumindest streng juristisch – darauf an. Leiharbei-



Foto: dhw - Deutsche Welle

ter/innen zählen bei der Größe des Betriebsrates im Entleiherbetrieb mit, sie haben das aktive Wahlrecht. Gewählt werden können sie allerdings nicht. Echte

Werkverträger sind keine Arbeitnehmer/innen des Einsatzbetriebes und dürfen folglich nicht wählen. Allerdings gilt auch hier: Im Einzelfall prüfen, ob es sich um echte Werkverträge oder um verdeckte Leiharbeit handelt.

Gibt es ein ver.di-„Wahlkampfthema“ für die Betriebsratswahlen oder ist das je nach Betrieb sehr verschieden?

Inez Kühn: Es gibt zentrale Materialien, die unsere Ehrenamtlichen im Netz finden und die nach und nach erweitert werden. Das zen-

trale, mit dem DGB abgestimmte Motto lautet „Deine Wahl – Deine Stimme – Betriebsratswahlen“. Darüberhinaus – da bin ich mir ganz sicher – werden unsere Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben ihre eigenen Themen setzen und mit den Inhalten ganz nah bei der Belegschaft sein. ■

Mit Inez Kühn sprach Susanne Stracke-Neumann.

<http://br-wahl.verdi.de>

Fachkäfiesicherung

Mentoren in Hochschule und Betrieb

Das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung sowie die innerbetriebliche Weiterbildung wurden bei der Berliner Konferenz „Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung“ besonders beleuchtet.

Über das Verhältnis von beruflicher und akademischer Bildung sprach Bernd Kaßbaum von der IG Metall. Er wies daraufhin, dass die Gewerkschaften generell ein Organisationsproblem bei den Angestellten haben. Die IG Metall hat ein „Engeneering Project“ gestartet um die Gewerkschaft für Ingenieure interessant zu machen. Eine erste Zielgruppe sind die dual Studierenden. Bisher konnten schon über 16.000 Studierende für eine Mitgliedschaft gewonnen werden. Dies gelinge allerdings nur, wenn die Gewerkschaft als Anwalt der Interessen der Studierenden auftrete.

Ein weiteres Projekt der IG Metall ist die Erstellung „eines neuen Leitbildes für betrieblich-duale und hochschulische Berufsausbildung“. Als gewerkschaftspolitische Forderung für die Berufsbildungspolitik stehen zwei Punkte im Fokus: Zum einen muss Chancengleichheit obere Priorität haben, ebenso die reale Gleichwertigkeit von beruflicher und

akademischer Bildung. Eine Qualitätsverbesserung bei Aus-/Weiterbildung sowie Studium ist anzustreben, Abschlüsse müssen vergleichbar sein. Zum anderen müssen die Bildungstarifverträge überprüft und erweitert werden, etwa mit der Weiterbildung zum Meister/Techniker/Bachelor mit Wiedereinstellungszusage. Die IG Metall will sich mit einem umfassenden Bildungskonzept stärker positionieren und auch Einfluss auf den Bologna-Prozess der Hochschulreform nehmen. Notwendig sei eine Zusammenfassung von Spezialberufen zu Kernkompetenzen. Die Gleichwertigkeit von dualem und reinem Studium muss gewährleistet werden.

Projekt im Handel

Der zweite Aspekt war die innerbetriebliche Weiterbildung: Berufserfahrene Mentor/-innen begleiten Teilzeitkräfte und gering Qualifizierte in der Weiterbildung, das ist das Ziel des Projekts der Rewe Zentralfinanz zusammen mit Penny-Markt GmbH, Rewe Markt GmbH, ver.di und dem Verein zur Jugendförderung des DGB Berlin-Brandenburg. Das Projekt läuft seit April 2012 und noch bis Ende 2014 in Berlin und München.

Schwerpunkte des Projekts sind die Stärkung der Beratungsstrukturen und Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb. Da für den Handel der Innovationsdruck im Personalbereich hoch ist, muss er sich ausreichend qualifiziertes Personal sichern. Dabei ist insbesondere im Teilzeitbereich die Fluktuation der Beschäftigten hoch. Das Projekt bietet spezielle Weiterbildungsangebote, eine Bildungsbegleitung durch die unentgeltlich wirkenden Mentoren sowie eine Qualifizierung für die in Aus- und Weiterbildung eingebundenen Fachkräfte. Initiativen für die Fachkräftesicherung sollen nicht allein im Bereich Talentmanagement entstehen, sondern auch an der „Basis“ der einzelnen Märkte und Personalverantwortliche wie betriebliche Interessenvertreter/-innen einbinden.

Auch in der Industrie ist Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern ein Thema. In den technischen Berufen sehen sich die Mitarbeiter/-innen oft mit geänderten Arbeitsprozessen, Strukturen oder Outsourcingmaßnahmen konfrontiert. Das erfordert eine berufliche Umorientierung. Bei der AEG Power Solutions in Warstein standen alle Mitarbeiter des Gestellbaus vor diesem Problem, als vor einigen

Jahren die Blechverarbeitung gänzlich aufgegeben wurde. Die Mitarbeiter hatten alle einen metallverarbeitenden beruflichen Hintergrund.

Hier bot sich das Angebot der bbs (Berufsbildungsstätte Westmünsterland) in Ahaus an, diese Mitarbeiter zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ auszubilden. Die Kosten übernahm AEG PS. Die Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung. Festgelegte Tätigkeiten sind gleichartige, sich wiederholende elektrotechnische Arbeiten an Betriebsmitteln, die vom Unternehmer in einer Arbeitsanweisung festgelegt sind.

Die Grundausbildung umfasst einen theoretischen und einen praktischen Teil. Die Ausbildungsdauer muss mindestens 80 Stunden betragen. Die Ausbildung ist mit einer Prüfung abzuschließen, in der der Teilnehmer die erforderlichen Kenntnisse in Theorie und Praxis nachweisen muss. Nach erfolgreicher Prüfung wird ein Zertifikat ausgestellt, in dem bescheinigt wird, mit welchen Tätigkeiten der Teilnehmer künftig vom Unternehmer beauftragt werden darf. ■

Ulrich Bareiß,
Manfred Possienke

Tarifrunde

Schneller Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie

In mehrstündigen Verhandlungen zwischen IGM Bayern und VBM Bayern wurde in der Nacht vom 14./15. Mai 2013 ein überraschend schneller Tarifabschluss gefunden. Der Bundesvorsitzende des Arbeitskreises Ingenieure und Naturwissenschaftler AIN, Ulrich Bareiß, kommentiert:



Foto: Audi BR

Dieser überraschend schnelle Abschluss sieht nach dem Auslaufen des Tarifvertrages zum 30. April 2013 eine Tarifierhöhung ab 1. Juli 2013 um tabellenwirksam 3,4 Prozent vor und ab 1. Mai 2014 noch mal 2,2 Prozent. Die Laufzeit endet dann am 31. Dezember 2014, das Ende der Friedenspflicht ist am 31. Januar 2015.

Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Warnstreikaktionen unterstützt und damit zu raschen Ergebnis beigetragen haben. Gewerkschaftsmitglieder erhalten die neuen Entgelttabellen von ihren Betriebsräten, den zuständigen Gewerkschaftssekretären oder Mitgliedern des ver.di Fachgruppenvorstandes Industrie.

Wie immer im Leben ist auch dieser Abschluss ein fairer Kompromiss.

Es ist kein überragender IGM-Abschluss, er bewegt sich auf dem oberen Niveau der Abschlüsse von anderen Gewerkschaften. Die Erwartungen eines höheren Abschlusses, insbesondere von den boomenden Betrieben, verbunden mit einer kürzeren Laufzeit konnten leider nicht erfüllt werden.

Die Arbeitgeber haben nun den Vorteil der Planungssicherheit für fast zwei Jahre und können umgerechnet einen Abschluss von unter 3,0 Prozent darstellen. Und Regelungen für Firmen, denen es schlecht geht, gab es schon vorher, im Interesse der Arbeitsplatzsicherung ein durchaus sinnvolles Instrument.

Positiv ist bei diesem Tarifabschluss zu sehen:

- Abschluss deutlich über der Inflationsrate

- Dadurch Teilhabe am Produktivitätszuwachs
- Angleichung der Azubi an die Entgelttabelle
- Verhinderung von betrieblichen Öffnungsklauseln, wie von den Arbeitgebern gefordert

Einige Ziele konnten nicht erreicht werden:

- Umverteilungskomponente, die in der Forderung enthalten war
- Gewünscht war eine kurze Laufzeit (nun läuft der TV bis 31. Dezember 2014, dann kommt ein Monat Friedenspflicht, dann Toraktionen etc. im Winter)
- Lohnerhöhung bereits ab 1. Mai (dies wäre nur mit Öffnungsklausel möglich gewesen, daher erst die zwei Nullmonate)

Unser Wunsch für künftige Abschlüsse:

- Eine Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder (dies hat ver.di schon bei einigen Abschlüssen gemacht) oder für diejenigen die sich am Warnstreik beteiligt haben. Das wurde aber leider nicht diskutiert. ■

Ulrich Bareiß

Ratgeber

„Chemie studieren“

Broschüre „Chemie studieren“ ist in ihrer achten Auflage erschienen. Sie bringt ihre Leser auf den neusten Informationsstand zu Studiengängen, Fachgebieten, Berufsbildern und Ausbildungsgängen in der Chemie, vermittelt exemplarisch Erfahrungsbereiche und enthält praktische Informationen. ■

<https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/schule-studium-aus-und-fortbildung/chemie-studieren.html>

Informationssicherheit Cyber Akademie

Zur Förderung der Informationssicherheit gibt es die Cyber Akademie. Sie ist ein unabhängiges Ausbildungs- und Kompetenzzentrum für Informationssicherheit und Datenschutz. Die Dienstleistungen der Cyber Akademie sind auf den spezifischen Qualifikations- und Informationsbedarf der öffentlichen Verwaltung ausgerichtet. Die Seminarinhalte tragen der rasanten Entwicklung der Kriminalitätsphänomene im Internet und den Möglichkeiten aktuel-

ler und zukünftiger Kommunikations- und Informationstechnologien Rechnung. Allerdings hat die Cyber Akademie auch einen Industriebeirat, denn dort ist das Thema ebenfalls brisant. Die Cyber Akademie vermittelt umfangreiche Kenntnisse über rechtliche Grundlagen, technologische Aspekte, Risikoanalyse, Risikomanagement, Schutzmaßnahmen, organisatorische Herausforderungen Informationssicherheit und aktuelle Standards wie IT-Grundschutz nach BSI und ISO 27001. ■

<http://www.cyberakademie.de/>

Geoinformation

Vielfältige Berufsaussichten für Absolventen

Geoinformationstechnologien sind aus der Industrie und dem Alltag nicht mehr wegzudenken: „Kein Auto könnte fahren, kein Flugzeug könnte fliegen, manche medizinische Operation würde nicht gelingen – ohne Vermessung“, sagt Dr. Thomas Luhmann, Professor in der Lehrereinheit Geoinformation an der Jade Hochschule. Keine Navigationssysteme, kein Internet-Kartenportal, keine Straßenplanung wäre möglich – ohne Geoinformatik. Entsprechend gut und vielfältig sind die Berufsaussichten der Absolventinnen und Absolventen.

Einen Überblick über die ganze Branche der Geoinformationen gibt wieder die große Messe Intergeo, die in diesem Jahr vom 8. bis 10. Oktober in Essen stattfindet. Auch ver.di ist auf der Intergeo vertreten: Der Bundesfachkreis Vermessung und Kartographie ist in Halle 3 zu finden (F3.081) ■

<http://www.jade-hs.de>
www.intergeo.de

Termin

Ulmer Forum

„Nanotechnologie – Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts?“

12. Oktober 2013
Veranstalter: mti Bayern, mti Bund, AIN, FG Industrie

Info: rudolf.zink@verdi.de

Dieser Ausgabe des Industrie-Report/mti-Info liegt ein A3-Poster zur Betriebsratswahl bei. Sollte es fehlen, so findet ihr es auf unserer Homepage als Download. ■

Apollo Optik

Zähes Ringen um den Haustarifvertrag

Keine Annäherung haben die zweite und dritte Verhandlungsrunde um den Haustarifvertrag für Apollo-Optik gebracht. Ein nächster Verhandlungstermin wird für Oktober 2013 angestrebt.

Nachdem der Verhandlungstermin am 22. März ausgefallen war, fand am 25. April 2013 die zweite Haustarifverhandlung über Änderungen im Haustarifvertrag und eine neue Entgeltstruktur statt – ohne Ergebnis. Bei der dritten Tarifverhandlung am 1. Juli 2013 gab es ebenfalls wenig Fortschritt. Hier die wichtigsten Informationen zu den angesprochenen Themen.

Urlaub

Die ver.di-Verhandlungskommission hat eine Verschlechterung der Urlaubsregelung für alle heute Beschäftigten in der zweiten Verhandlungsrunde abgelehnt. Auch für neu Eingestellte sollen nach ver.di-Vorstellungen die 30 Tage Jahresurlaub tariflich verankert bleiben. Hierzu sollte geprüft werden, ob für Neueinstellungen die Altersstaffel durch eine Betriebszugehörigkeit ersetzt oder ergänzt werden kann.

In der dritten Runde hieß es dann, die Geschäftsführung ist nur bereit, für alle 30 Tage Urlaub zu gewähren, wenn es dafür Gegenleistungen gibt. Einer Staffelung, die an Betriebszugehörigkeit gekoppelt ist, steht sie kritisch gegenüber. Die ver.di-Verhandlungskommission lehnte Verschlechterungen beim Urlaubsanspruch und Gegenleistungen ab. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des BAG verstößt die Altersstaffelregelung beim Urlaubsanspruch bei Apollo Optik gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Gibt es keine Einigung für eine tarifliche Neufassung, können alle Kolleginnen und Kollegen einen Anspruch auf 30 Tage Urlaub



Foto: W. Wohlers

geltend machen und notfalls einklagen.

Entgelt

Die Geschäftsleitung konnte sich in der zweiten Verhandlung eine neue Entgeltstruktur unter folgenden Bedingungen vorstellen: Die Entgeltgruppenmerkmale sollen durch Hinzufügen von Tätigkeitsbeschreibungen ergänzt beziehungsweise ersetzt werden. Da die neue Entgeltstruktur für viele Beschäftigte eine Entgeltsteigerung beinhaltet, forderte die Geschäftsleitung an anderer Stelle Verschlechterungen.

Die Geschäftsleitung hat dann in der dritten Verhandlungsrunde einen Vorschlag für eine neue Entgeltstruktur vorgelegt. Danach soll es zukünftig für die Filialen nur noch drei Entgeltgruppen geben. Entfallen würde die heutige Gruppe 3 „Meister“. Die Meister, die als Augenoptiker arbeiten, sollen zukünftig nach

Gruppe 2 bezahlt werden. Für die heute Beschäftigten soll eine Besitzstandgarantie abgegeben werden. Für die Zentrale soll es zukünftig ebenfalls nur noch drei Entgeltgruppen geben und die heutige Gruppe 4 entfallen. Für ver.di geht es um die Umsetzung einer neuen Entgeltstruktur mit schnelleren Berufsjahressteigerungen, die Eingruppierung von Fachverkäufern sowie Zuschläge für Zusatzqualifikationen.

Die Verhandlungen treten unter anderem deswegen auf der Stelle, weil die Geschäftsführung signalisiert hat, dass eine Kostenbelastung durch eine neue Urlaubsregelung und eine neue Entgeltstruktur von möglichen Entgeltanhebungen im Jahr 2014 in Abzug gebracht wird. Damit hat die Geschäftsführung die Haustarifverhandlungen mit Verhandlungen zu Entgeltanhebungen verknüpft. Sie ist aber zum heutigen Zeitpunkt nicht in der Lage, eine Aussage zu möglichen Entgeltsteigerungen für das Jahr 2014

zu machen, da die Budgetzahlen erst im Oktober 2013 vorliegen.

Daraufhin hat die ver.di-Verhandlungskommission beschlossen, die Verhandlungen so lange auszusetzen, bis alle Zahlen auf den Tisch gelegt werden können. Ver.di ist nicht bereit, über Verschlechterungen bei den heutigen Haustarifregelungen und gleichzeitig unbezifferte Abstriche bei Entgeltsteigerungen für 2014 zu verhandeln. Im September wird die Tarifkommission über das weitere Vorgehen und über Entgeltanhebungen für 2014 beraten.

Spätzuschläge

ver.di hat in die Verhandlungen eingebracht, dass zukünftig auch vor 23 Uhr Spätarbeitszuschläge gezahlt werden müssen. Bei diesem Thema gab es keine Fortschritte.

Altersvorsorge

Mit der Zusage, älteren Arbeitnehmer/innen zukünftig ein Wahlrecht zwischen dem Arbeitgeberzuschuss zur Pensionskasse oder Vermögenswirksamen Leistungen einzuräumen, wurde ein kleiner Fortschritt in diesem Thema erreicht. Über eine Anhebung des Arbeitgeberzuschusses zur Pensionskasse gibt es keine Einigung.

Sonderzahlungen

Die Geschäftsleitung will Veränderungen bei der Durchschnittsberechnung der Sonderzahlungen und veränderte Regelungen bei der Hinterbliebenenzahlung. Für ver.di kommen hier nur Veränderungen in Frage, wenn es für die Beschäftigten keine finanziellen Verschlechterungen beziehungsweise einen Ausgleich an anderer Stelle gibt. ■

af/sus

mti-Umweltseminar

E³ – Umwelt, Energie und Mobilität

Bereits zum dritten Mal fand auf Sylt in der Bildungsstätte Klappholttal das Umweltseminar des mti-Bezirks Nord statt. Das Interesse war so groß, dass nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden konnten. Die diesjährige Veranstaltung stand unter dem Motto „E³ – Umwelt, Energie und Mobilität“.

Heinz-Peter Haase, mti-Vorsitzender Nord, stellte in seinem Eröffnungsstatement die Fakten zu Klimawandel und Erderwärmung dar, die anhand von Aufzeichnungen und Prognosen untermauert sind. Dazu zeigte er eigene Fotos vom Rückgang der Gletscher und stellte die Frage nach Klimagerechtigkeit und ökologischem Fußabdruck.

Von den Gletschern zu den Dünen: Uwe Bohm, Mitglied im AIN-Bundesvorstand, führte die Teilnehmer mit seinem großen Wissen durch die einzigartige Dünenlandschaft von Sylt. Anhand von selbstgesammeltem Strandgut erläuterte er die Bedrohung des Lebensraumes Wattenmeer. In seinem Referat ergänzte er die geschichtliche Entwicklung der Insel Sylt.

Wie die Hamburger Hochbahn AG zu mehr Energieeffizienz kommen will, stellte Betriebsratsvorsitzender Hans-Jürgen Wendland vor. So sind bei den Bussen bereits 30 Busse mit Brennstoffzellentechnik im Einsatz. Leider sind hier noch nicht alle Probleme gelöst (Dichtigkeit der Tanks und Ventile). Künftig sollen neben Hybridbussen auch reine Elektrobussen erprobt werden, doch gibt es dazu noch keinen Anbieter. Auch bei der Energiespeicherung (Zurückspeisung), dem Energieverbrauch (Beleuchtung, Antriebstechnik) und der Streckennutzung (Fahrplanoptimierung) wurden große Fortschritte gemacht.

Der Öffentliche Personennahverkehr ÖPNV in Hamburg erfreut

sich eines jährlichen Zuwachses von 2,5 Prozent. Täglich sind es mehr als eine Million Fahrgäste, bis 2020 werden jährlich 525 Millionen Fahrgäste erwartet. Was für die Umweltbelastung positiv ist, treibt jedoch die Leistungsfähigkeit der U-Bahn bereits heute an ihre Grenzen. Im Juni startete in Hamburg das Projekt „switch“. Über den Fahrkartenverkauf können auch Autos gebucht werden, der ÖPNV wird damit zum Mobilitätsanbieter.

Reinhard Klopffleisch vom Fachbereich Ver- und Entsorgung in der ver.di-Bundesverwaltung beschrieb den bisherigen Weg der Energiewende, und meinte, ein Nachsteuern sei erforderlich.

Obwohl mit der Energiewende eine Zukunftsinvestition gemacht werden müsse, Energie bezahlbar bleiben. Bereits heute werden 25 Prozent des Stroms mittels erneuerbarer Energien gewonnen, 2020 sollen es 35 Prozent sein. Das Ziel werde erreicht, da sich Klopffleisch sicher. Jedes Jahr werden 7.000 Megawatt Solartechnik neu installiert, diese sei aber nur zirka 800 Stunden im Jahr nutzbar. Daher sind Speicher notwendig, auch müssen die Netze stabilisiert werden. Die Kraft/Wärmekopplung sei höchst effektiv, auch Wärmespeicher oder Gaserzeugung durch „Power to Gas“ seien geeignete Verfahren.

Klopffleisch forderte, dass die Förderlinien angepasst werden, man solle systemisch denken und ein volkswirtschaftliches Optimum versuchen zu erreichen. Ein Umschwenken auf Ausschreibung beziehungsweise einen Kapazitätsmarkt, der größere kommunale Anbieter bevorzugt, soll in ver.di diskutiert werden. Auch wird dies eine Aufgabe der Politik für die nächste Legislaturperiode sein.

Der Ausbau der Stromnetze wird ebenfalls die Aufgabe der nächsten vier Jahre sein. Eigentlich eine staatliche Aufgabe, aber durch die Liberalisierung (Privatisierung) den Gewinninteressen der vier großen Energiekonzerne ausgeliefert. Derzeit wird die Stromerzeugung noch vielfach an den wirtschaftlichen Grenzkosten dargestellt und in folgender Reihenfolge am Markt angeboten.

1. Erneuerbare Energie (Wind, Sonne, Wasserkraft), keine Einsatzkosten.
2. Kernkraft (abgeschriebene Kraftwerke, billige Brennstäbe) Das Laufzeitende ist in Sicht.
3. Kohle (preisgünstiger Energieträger, wenig Arbeitskosten) hoher CO²-Ausstoß, schlechte Umweltverträglichkeit.
4. Gas (hoher Gaspreis, aber geringere Kraftwerksinvest.) weniger CO²-Ausstoß, flexibler Einsatz.

Die EU-Richtlinie zur Steigerung der Energieeffizienz sieht eine jährliche Einsparung bis 2020 von 1,5 Prozent vor. Dies sollte mit den Versteigerungserlösen aus dem CO²-Handel finanziert werden, sei jedoch aus politischen Gründen völlig gescheitert. Energiewende heiße bei den großen Energiegesellschaften, Reduzierung auf renditeträchtige Kraftwerke, Engagement im Ausland bei höheren Ertragschancen und Personalabbau. In diese Lücke können die Stadtwerke gehen. Klopffleisch schlägt hier eine Bürgerbeteiligung vor und sieht gute Chancen für die Beschäftigten der Stadtwerke. Auch könnten die Stadtwerke gut die Energiewende leisten und als Effizienzdienstleister auftreten. Zur CO²-freien Energieversorgung ist eine Speichertechnologie erfor-

derlich. Wolfgang Pertramer, mti-Vorsitzender Bayern, stellte die unterschiedlichsten Möglichkeiten zur Energiespeicherung vor. Um allen Teilnehmern ein fundiertes Wissen zu vermitteln, hat er die verschiedensten Energiearten und physikalisch-chemische Grundlagen dargestellt, die verschiedensten Speichermöglichkeiten von Energie und Energieerzeugung erläutert und die aktuellen Forschungs- und Pilotprojekte vorgestellt. Wer weiß beispielsweise schon, was ein Ringwallaspeicher ist oder kennt Carbazol als Trägermedium von Wasserstoff? Auch dürfte nicht so bekannt sein, dass 20 Prozent der landwirtschaftlich genutzten Fläche in Deutschland zur Erzeugung von Biokraftstoffe verwendet wird. Ist das der Weg – oder haben wir hier schon Grenzen überschritten?

Leider ist diese Komplexität von verfügbarer Energie, von Energieverbrauch, Umweltbelastung und Speichermöglichkeiten in der Öffentlichkeit wenig bekannt und werde „oft sehr platt und unqualifiziert“ diskutiert, sagte Pertramer. Das Projekt „Power to Gas“ scheint hierbei am erfolgsversprechendsten zu sein. Bei diesem Verfahren wird überschüssiger (Wind/Solar)Strom in Gas umgewandelt. Dieses wird wiederum in die vorhandene Gasnetze eingespeist, kann dort gespeichert oder nach Süddeutschland transportiert werden, und bei Bedarf wieder in Strom gewandelt werden.

Zum Auftakt seines Referates stellte Jürgen Hoffmann, Umweltreferent beim DGB-Bildungswerk Düsseldorf, den Teilnehmern den Film „20 Jahre AK Umweltschutz im DGB“ vor. Recht anschaulich wurde gezeigt, dass es Aufgabe des Betriebsrats ist, sich für den Umweltschutz aktiv einzusetzen. Oftmals rechnet sich dies sogar, so dass die Betriebsleitungen leicht davon zu überzeugen sind. Das Thema Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz wird in Zukunft eine wesentlich



Weiter von Seite 5

größere Rolle spielen. Abschließend gab Hoffmann den Tipp, wonach E-Bikes auch unter die Dienstwagenrichtlinie fallen und somit kostengünstig vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden können.

Um den Entwicklungsstand zur CO²-armen (-freien) Mobilität ging es bei Ulrich Bareiß, Betriebsrat bei der Audi AG und AIN-Bundesvorsitzender. Er stellte den Teilnehmern die technischen Problemfelder vor und erläuterte, dass bis zu CO²-freien Mobilität noch ein weiter Weg liegt. In der Batterietechnik wurde in den letzten Jahren kein Technologie-

sprung erzielt, vielmehr muss man 400 Kilogramm Batteriegewicht mitschleppen um damit 130 Kilometer weit fahren zu können. Ein Ausweg scheint die „Plug-in-Technik“ zu sein, die ein rein elektrisches Fahren von 50 Kilometern ermöglicht und sonst mit einem sparsamen Diesel angetrieben wird.

Ein weiterer Weg, der von Audi verfolgt wird, ist der Gasantrieb. In Kombination mit emissionsfrei erzeugtem Windgas stellt dies die umweltfreundlichste Lösung des Autoverkehrs dar. Audi hat zur Erzeugung von E-Gas eine Pilotanlage in Werte erstellt. Weiter forscht Audi an der Entwicklung von durch Algen erzeugtem Diesel

und Elektrolytbatterien. Anlässlich der Hauptversammlung am 16. Mai 2013 wurde von der Audi AG der erste Nachhaltigkeitsbericht erstellt und kann von Interessierten im Internet abgerufen werden.

Kommentar von Uwe Bohm zum Umweltseminar: „Unter dem Strich sehe ich die Notwendigkeit, nach anderen Energieträgern für Auto-Antriebe zu forschen und diese zu entwickeln, zum Beispiel über Methan oder Propan. Und eines darf nicht vergessen werden: Wir alle müssen erkennen, dass die Zukunft uns zwingt, sparsamer mit allem umzugehen, denn die fetten Zeiten üppigen Individualverkehrs sind bald vorbei!“ ■

Ulrich Bareiß mit Unterstützung von Heinz Peter Haase, Wolfgang Pertramer, Uwe Bohm und Christian Humburg.

Wolfgang Pertramer stellt Interessierten in ver.di sein Wissen über „Power to Gas“ in Seminaren oder Veranstaltungen zur Verfügung: wolfgang.pertramer@ain-online.net

Weitere Unterlagen können bei den Landesbezirken Nord und Bayern angefordert werden oder stehen auf www.ain-online.net

Eingruppierung

Seminar für Technisch Schaffende löst Probleme

Foto: Ulrich Hüsgen (2)



In Kamen haben sich interessierte Kolleginnen und Kollegen aus den technischen Verwaltungen des öffentlichen Dienstes zu einem Eingruppierungsseminar getroffen. Veranstalter war der landesbezirkliche mti-Ausschuss aus Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit verdi-Bildung und dem DGB-Bildungswerk NRW.

Im Fokus des Seminarablaufes lag zum einen die aktuelle Berichterstattung zum Stand der Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung des Bundes beziehungsweise von den Gesprächen zu einer neuen Entgeltordnung bei den Kommunen. Im zweiten Seminarteil wurde unter dem Titel „Eingruppierung von technisch Schaffenden im öffentlichen Dienst“ anhand der von

„MeisterInnen, TechnikerInnen, IngenieurInnen mti“ erstellten Handlungshilfe den TeilnehmerInnen ein umfangreicher Input gegeben. Darauf aufbauend wurde das neu erworbene Wissen anhand von Fällen aus der Praxis angewendet und vertieft.

Somit sind die Teilnehmer nun in der Lage, eigene Problemlösungen zu entwickeln und auch diese



zukünftig in ihren Dienststellen anzuwenden. Bei weiteren Fortschreibungen des Eingruppierungsrechtes, insbesondere hin zu den avisierten neuen Entgeltordnungen Bund und Kommune, wird es im Rahmen der Seminarvorbereitung umfangreiche Informationen an die Teilnehmer geben.

Die Handlungshilfe von Walter Schlorke (Foto oben) zur richtigen Eingruppierung im Tarifvertrag Länder ist bereits im Industrie-Report im April 2013 vorgestellt worden und kann über das Mitgliedernetz heruntergeladen werden. ■

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

Bologna-Reform

Umfrage unter Hochschullehrern: Im Prinzip ja, aber ...

Viele Hochschullehrer halten den Bachelor nicht für einen vollwertigen Abschluss. Dies zeigte eine Befragung von Professorinnen, Professoren und akademischen Mittelbau im Auftrag der Hochschulrektorenkonferenz. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Lehrenden ist mit den Veränderungen von Lehre und Studium unzufrieden. Kritikpunkte sind unter anderem die stärkere Verschulung des Studiums beziehungsweise eine Einschränkung der eigenen Freiheit von Forschung und Lehre. Fast drei Viertel plädieren für mehr Transparenz von Anforderungen und Leistungen im Studium.

Dabei wurde von den Befragten eine Gesamtbewertung der Bologna-Reformziele abgegeben:

- Verbesserung der Qualität der Lehre: Wird von der absoluten Mehrheit der befragten Lehrenden (73 Prozent) eindeutig positiv bewertet und findet breite Unterstützung.
- Erhöhung der internationalen Mobilität von Studierenden und Lehrenden: Wird von einer relativen Mehrheit der Befragten (48 Prozent) überwiegend positiv bewertet und weitgehend unterstützt.
- Verstärkung der beruflichen Relevanz des Studiums: Wird von den befragten Lehrenden eher positiv bewertet (bei bestehenden Unterschieden zwischen Hochschultypen und Personalgruppen) sowie überwiegend unterstützt.
- Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungswesen: Wird von den befragten Lehrenden eher positiv bewertet.
- Akzeptanz der Berufsfähigkeit des Bachelors: Zunehmend po-

sitiv, wenngleich stark differierend zwischen Fachrichtungen, Hochschultypen und Personalgruppen.

Das sind zentrale Ergebnisse der Studie „Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden (LESSI)“, die das International Centre for Higher Education Research der Universität Kassel (INCHER-Kassel) im Auftrag des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz durchgeführt hat. In dieser Untersuchung wurde für Deutschland erstmals umfassend erhoben, wie zufrieden die Lehrenden mit den Veränderungen in Lehre und Studium, der Studienstrukturreform sowie ihren eigenen Arbeitsbedingungen sind. Die Befragung der Lehrenden fand im Wintersemester 2011/2012 statt. Ausgewertet wurden die Antworten von rund 8.200 Lehrenden, darunter zrika 6.500 an 35 Universitäten sowie über 1.700 an mehr als 40 Fachhochschulen. Damit haben sich 21 Prozent der Professorinnen und Professoren sowie des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Hochschulen beteiligt.

Insgesamt gibt es teilweise nicht unerhebliche Unterschiede zwischen den Hochschultypen, Fachrichtungen und Personalgruppen: Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen sind deutlich zufriedener mit der Studienstrukturreform als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten. Fest steht: Je stärker die Reformziele als „sinnvoll“ angesehen und positive Erfahrungen mit der Umsetzung an der eigenen Hochschule gemacht werden, desto höher fällt die Zufriedenheit mit der Einführung des Bachelors aus.

„Die Lehrenden zeigen eine große Reformbereitschaft, sind aber auch kritisch – so soll es sein!“, resümiert Holger Burckhart, Rektor der Universität Siegen und als

HRK-Vizepräsident für Studium und Lehre zuständig. Die Hochschulrektorenkonferenz, so Burckhart, werde die Ergebnisse der Studie und die Nachbesserungsvorschläge der Lehrenden in einer HRK-Arbeitsgruppe zur Studienreform einbeziehen. „Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Kommentarfunktion des Fragebogens für Anregungen genutzt. Dies gibt uns wertvolle Impulse.“

Den größten Handlungsbedarf für die Hochschulentwicklung sehen die Lehrenden in der Ausstattung der Hochschulen mit mehr Personal, um den steigenden Zahlen von Studierenden gerecht zu werden – über 90 Prozent halten diesen Aspekt für wichtig. Weiterhin werden mehrheitlich Maßnahmen zur Verbesserung der Anerkennung der Lehre und Studierbarkeit sowie die Einrichtung von Praxisphasen als feste Bestandteile jedes Studiengangs vorgeschlagen. Trotz der Kritik mit einzelnen Aspekten der Studienreform sind die Lehrenden insgesamt mit ihrer beruflichen Situation überwiegend zufrieden.

„Die Studienreform hat die Umstrukturierung der Lehre notwendig gemacht, ohne dass dafür entsprechende Mittel zur Verfügung standen“, sagte HRK-Präsident Horst Hippler, „angesichts wachsender Studierendenzahlen und höherem Betreuungsaufwand in den Bachelor- und Masterstudiengängen muss nun endlich die Grundfinanzierung der Hochschulen deutlich an diese Situation angepasst werden.“

Eine Kurzzusammenfassung der LESSI-Studie sowie der vollständige Bericht zur Studie stehen unter www.hrk-nexus.de/lessi im PDF-Format zum Download bereit. ■

ch/PM



NACHRUF

Der Bundesfachbereichsvorsitzende Ralf Fenske ist am 2. Juli 2013 unerwartet gestorben. Er wurde nur 59 Jahre alt. Der gelernte Elektromechaniker hat seit 1973 in der Haustechnik der Druckerei der Stuttgarter Zeitungsgruppe gearbeitet. Er war dort seit 1990 im Betriebsrat, seit 1991 Vorsitzender und später auch Konzernbetriebsratsvorsitzender der Südwestdeutschen Medienholding. Mit 16 Jahren trat Fenske der Gewerkschaft bei. Mit kurzer Unterbrechung war er in den unterschiedlichsten Gremien aktiv, seit 2007 als Vorsitzender des Bundesfachbereichsvorstandes Medien, Kunst und Industrie und als Vertreter des Fachbereichs im ver.di-Gewerkschaftsrat. ■

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: einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · Juli 2013



Infos zur Weiterbildung

Der mti-Bundes-Arbeitskreis Bildung unter der Leitung von Axel Glischinski und Autor Wolfgang Pertramer hat sich intensiv mit der Weiterbildung beschäftigt. Dabei sind fünf Bildungs-Infos entstanden, die bei Pertramer bestellt werden können.

Das Bildungs-Info Nummer 1 befasst sich mit der „Bildung und Weiterbildung in der technischen Arbeitswelt“. Da die rasant zunehmenden technischen und wissenschaftlichen Erkenntnisse heute aus Konkurrenzgründen rascher als früher umgesetzt werden müssten, löst dies einen kontinuierlichen Bedarf an Qualifikationsmaßnahmen aus. Dabei werden auch nicht technikgebundene Qualifikationen wie soziale Kompetenzen, Projekt- und Managementfähigkeiten, interdisziplinäres und vernetztes Denken, betriebswirtschaftliches Wissen und wirtschaftliche Lösungskompetenzen sowie arbeitsrechtliche und juristische Kompetenzen immer wichtiger.

Dem genüge die heutige Weiterbildungspraxis bei weitem nicht. Neue Kompetenzen kommen durch die demographische Entwicklung in immer geringerem Maß direkt von der Hochschule in

die Betriebe. Der Arbeitskreis empfiehlt daher, die Weiterbildung sehr viel enger mit der strategischen und operativen Planung der Unternehmen zu verzahnen und stärker auf die Selbststeuerung bei den Beschäftigten zu setzen. Für ver.di bedeute dies, sich nicht nur noch stärker bei Ausbildungsreformen zu engagieren, sondern auch Weiterbildungsformen in die Tarifverträge einzubringen oder eigene Bildungstarifverträge zu verhandeln. Betriebs- und Personalräte sollten die Weiterbildung zum Thema von Betriebsvereinbarungen machen.

Weiterbildung auch in Zeiten betrieblicher Abwesenheit ist das Thema des zweiten Bildungs-Infos. „Eine Just-in-time-Verfügbarkeit von qualitativen und quantitativen Arbeitskraftressourcen lässt normalerweise keinen zeitlichen Rahmen für Weiterbildung zu“, stellt der Arbeitskreis fest. Daher sollten Zeiten des

Berufsausstiegs nicht zum Wegfall von Weiterbildungsmöglichkeiten führen, sondern gerade für die Erhaltung und Entwicklung der Kompetenzen genutzt werden – sei es auf der Grundlage von Gesetzen, von Tarifverträgen oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Mit den Gesetzen für Bildungsurlaub beschäftigt sich das dritte Infopapier. Die meisten Bundesländer haben auf der Basis des Bundesgesetzes von 1976 eigene Ländergesetze dazu erlassen – mit Ausnahme von Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen. Welche Möglichkeiten und Voraussetzungen es für Anträge auf Bildungsurlaub und -freistellung es auch durch andere Gesetze gibt, stellt dieses Infopapier ebenfalls vor.

Ein Zusammenwirken der betrieblichen Entscheidungsträger ist nötig für eine Weiterbildungsregelung in Betriebs- und Dienstver-

einbarungen. Wie diese aussehen und erarbeitet werden könnten, schildert das vierte Bildungs-Info des Arbeitskreises.

Trotz der Notwendigkeit der Weiterbildung für die Beschäftigten und die Unternehmen, ist sind die Ausgaben dafür durchschnittlich um acht Prozent gesunken. Das fünfte Bildungs-Info schildert, wie es möglich ist, Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für die Weiterbildung zu gewinnen. Voraussetzung für eine Förderung aus dem ESF ist ein bestehender Qualifizierungstarifvertrag oder eine regionale beziehungsweise branchenbezogene Vereinbarung der Sozialpartner zur Weiterbildung. Beispiele für konkrete Handlungsfelder bietet die Internetseite www.regiestelle-weiterbildung.de
Kontakt: wolfgang.pertramer@ain-online.net ■

Susanne Stracke-Neumann

Studium ohne Abitur

Stipendien im Modellprojekt der Gewerkschaften

Um die Erfolgchancen auf dem „Dritten Bildungsweg“ zu verbessern, legt das Studienförderwerk der deutschen Gewerkschaften in Kooperation mit der Uni Duisburg-Essen und der Hochschule Niederrhein ein Modellprojekt auf.
Ein maßgeschneidertes Programm aus Vorbereitungskur-

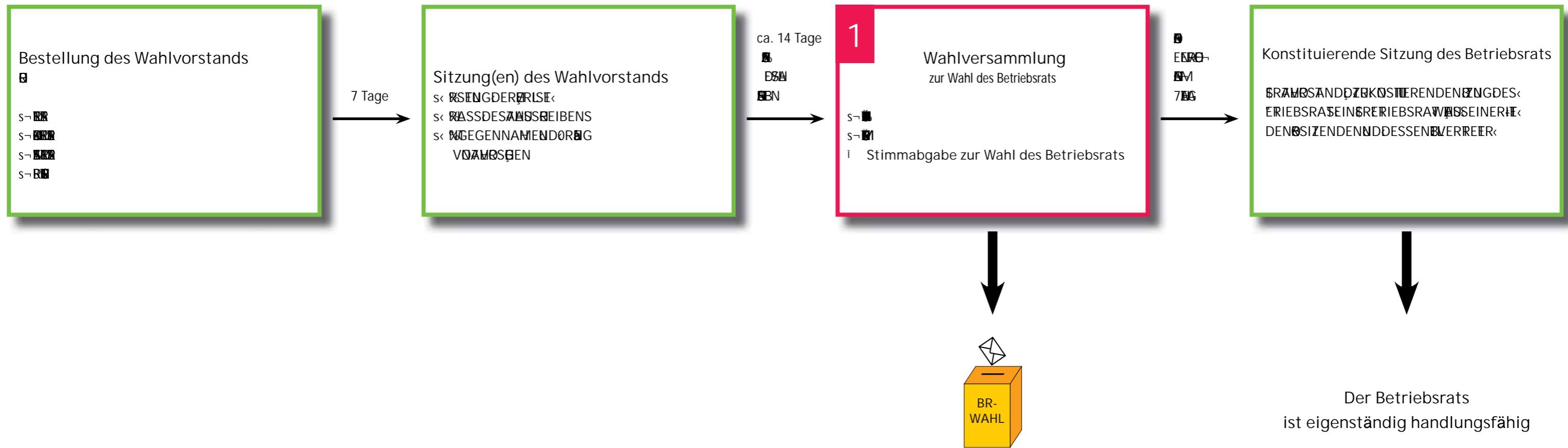
sen, speziellen Lerngruppen und E-Learning-Angeboten unterstützt beruflich Qualifizierte beim Einstieg in ein Vollzeit-Bachelor-Studium der Ingenieurwissenschaften (insgesamt sieben Fachrichtungen) an der Uni Duisburg-Essen bzw. des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsinformatik an der Hochschule 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 1. September 2013.

Mehr Informationen zum Studium und zum Bewerbungsverfahren erhalten Interessierte im Internet unter <http://www.boeckler.de/40936.htm>.

Spezielle Fragen beantwortet eine Hotline der Hans-Böckler-Stiftung: 02 11/77 78-605 (montags bis freitags von 9 bis 12 Uhr). ■

Wahl des Betriebsrats im Vereinfachten **ein**stu gen Wahlverfahren



Im Anschluss:
 - Eintragung in das Betriebsratsverzeichnis
 - Eintragung in das Personalverzeichnis
 - Eintragung in das Personalverzeichnis
 - Eintragung in das Personalverzeichnis
 - Eintragung in das Personalverzeichnis

BR-Verzeichnis
 Personalverzeichnis
 Personalverzeichnis
 Personalverzeichnis
 www.verdi-bub.de
 www.verdi-forum.de



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Rudolf Zink
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl



Wahlleitfaden
 Vereinfachtes Wahlverfahren
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl



Betriebsratswahl 2014
 Normales Wahlverfahren und vereinfachtes Wahlverfahren
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl
 Betriebsratswahl