

## Innovationen

# Nur Querköpfe bringen wirklich Neues

Das alte Vorurteil, dass Betriebsräte Innovationen bremsen, hat eine umfangreiche Studie der Hans-Böckler-Stiftung widerlegt. Je besser Betriebsräte intern und extern vernetzt sind, desto effektiver ist die Mitsprache und desto erfolgreicher sind eigene Vorschläge.

„Innovation ist ein weiteres wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte mit zukünftig noch steigender Relevanz“, resümieren die Forscher ihre Befragung von rund 1700 Betriebsräten. Dabei dreht es sich häufig um Innovationen im Bereich der Arbeitsorganisation und der Produktionsprozesse.

Doch Innovationen werden auch für neue Produkte und Dienstleistungen gebraucht. Wie Innovationen für die ökologische Wende vorankommen können, danach hat die Heinrich-Böll-Stiftung bei einem Symposium in Berlin gefragt, denn, so Ralf Fücks, einer der beiden Stiftungsleiter: „Das Innovationstempo wird sich

beschleunigen – die Frage ist, in welche Richtung“.

Marcello Palazzi, der sich mit seiner „Progressio-Stiftung“ als menschenfreundlicher Unternehmer, als „Philanthropreneur“, begreift, betonte, für Innovationen müsse viel mehr interdisziplinär nachgedacht werden. In den angelsächsischen Ländern sei dies weniger der Fall, Deutschland schon auf einem guten Weg. Die Meister der Interdisziplinarität hat Palazzi in Schweden und Finnland ausgemacht. Außerdem müsse der öffentliche Sektor Nachhaltigkeit einfordern und seine Forschungsförderung in diese Richtung konzentrieren. Doch wie können in der Wissenschaft Innovationen initiiert

werden? Der Münchner Wissenschaftshistoriker Ulrich Wengenroth, der auch in China lehrt, sieht eine staatliche Forschungslenkung problematisch: Innovative Grundlagenforschung sei nicht planbar, die Förderprogramme böten eher „einen Schutzraum für phantasielose Planwirtschaftler“. Und er sieht eine soziale Bremse: „Große Innovationen gibt es nur bei Gesellschaften, die nicht auf Konformität angelegt sind.“ Länder wie Japan oder China seien gut darin, Produkte Schritt für Schritt kleiner, preiswerter, energieeffizienter zu machen, doch wirkliches neues Denken statt des Werkelns an alten Problemen brauche Querköpfe. Oder, wie der Philosoph Jürgen Mittelstraß formulierte:



Foto: Daniel Coulmann - Fotolia.com

„Echte Durchbrüche gelingen nur, wenn der Aufbruch ins Unbekannte gewagt wird.“

Krista Sager, Forschungspolitikerin der Grünen/Bündnis 90, unterstrich: „In der Wissenschaft ist das Recht auf Eigensinn wichtig.“ Die Politik müsse aber echte Aufbrüche fördern um „mit grünen Ideen schwarze Zahlen auf globalen Märkten“ zu schreiben. Transdisziplinarität, damit Vernetzung, heißt auch ihr Zauberwort für Wissenschaft und Wirtschaft. Und in der Energiewende sieht sie das beste Beispiel, wo diese Vernetzung die Basis des Erfolgs bilden müsse. ■

Susanne Stracke-Neumann

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)  
[www.boell.de](http://www.boell.de)

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit der neuen Ausgabe unseres Industrie-Reports möchte ich wieder auf eine Neuerung hinweisen. Ich freue mich ganz besonders, ab dieser Ausgabe die mti-Info als Informationsmedium des Bundesausschusses der Personengruppe Meister/innen, Techniker/innen und Ingenieure/innen (mti) vorstellen zu können. Der Industrie-Report wird nach



Foto: Chr. v. Polentz

erfolgreicher Abstimmung in den Vorstandsgremien unserer Bundesfachgruppe und des Bundesausschusses mti die Möglichkeit bieten, zusätzlich die mti-Info zu publizieren und in einer gemeinsamen Druckausgabe erscheinen zu lassen.

Da wir im Industrie-Report ja bereits vielfach über mti-Themen berichtet haben und auch eine Vielzahl unserer Mitglieder aktiv im mti mitarbeiten, möchten wir auch auf der Informationsebene die Zusammenarbeit intensivieren. Hierzu hat mti-Info ein separates und eigenständiges Erscheinungsbild erhalten und wird über besondere mti-relevante Themen berichten. Für die im kommenden Jahr geplanten Ausgaben werden wir dann nach den gesammelten Erfahrungen entscheiden.

Aber nun lasst Euch erst einmal überraschen, was die neue Ausgabe zu bieten hat und urteilt selber über unsere neuen Ideen.

Selbstverständlich freue ich mich über jede Anregung und Kritik und wünsche allen viel Spaß beim Lesen der neuen Ausgabe.

Euer Matthias Träger

Vorsitzender der Bundesfachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen, Mitglied des Bundesausschusses Meister/innen, Techniker/innen und Ingenieure/innen (mti)

## Tarifabschluss Metall

# Viel Verantwortung für Betriebsräte

In die Tarifrunde für die Metall- und Elektro-Industrie ist die IG Metall in diesem Jahr mit drei gleichwertigen Forderungen gestartet, neben dem Entgelt gab es auch qualitative Forderungen zum Thema Übernahme der Auszubildenden und zu Leiharbeit und Werkverträgen. Im Pilotbezirk Baden-Württemberg wurde ein Tarifabschluss erzielt. Dieser wurde in Bayern praktisch übernommen. Die Abschlüsse wollen wir hier vorstellen und bewerten.

Beim Entgelt war die Forderung beziehungsweise das Streikziel 6,5 Prozent. In den meisten Betrieben waren über sieben Prozent gefordert worden. Erreicht wurde ein Abschluss von 4,3 Prozent. Da der Tarifvertrag ab 1. Mai 2012 wirksam ist mit einer Laufzeit von zwölf Monaten, ist es eine effektive Laufzeit von 13 Monaten bis Ende April 2013 und entspricht damit 3,97 Prozent. Bewertung: Der Abschluss liegt deutlich über der Inflationsrate, auch wenn die Kollegen über vier Prozent erwartet hatten. Somit wurde ein gewisser Nachholbedarf aus den Krisenjahren abgedeckt. Weiter ist es die beste tabellenwirksame Erhöhung seit 20 Jahren.

Bei der Übernahme Auszubildender gilt grundsätzlich eine unbefristete Übernahme. Allerdings sind hierzu einige Ausnahmeregelungen verabredet, etwa wenn über Bedarf ausgebildet wurde, die wirtschaftliche Lage schlecht ist oder es verhaltensbedingte Gründe gibt. Auch besteht für den einzelnen Azubi kein individueller Anspruch auf Übernahme. Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, eine Nichtübernahme mit dem Betriebsrat abzustimmen. Das Entgelt der Auszubildenden wird um 4,3 Prozent erhöht.

**Bewertung:** Dies hat sich in den laufenden Verhandlungen schon so abgezeichnet. Politisch hat die-

ser Tarifvertrag eine sehr gute Ausrichtung, denn er bietet den jungen Menschen eine planbare Perspektive. Ein tragbarer Kompromiss als Einstieg, der den Betriebsräten viel Verantwortung überträgt.

Zur Leiharbeit ist ein komplexes Tarifwerk entstanden. Im Kern gilt die Aussage, dass Leiharbeit nicht auf Dauer angelegt sein, keine Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze darstellen soll. Weiter soll Leiharbeitnehmern nach 24 Monaten einen Arbeitsvertrag angeboten werden. Auch wird auf den Tarifvertrag zum Branchenschlag verwiesen. Das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) wurde im Tarifvertrag nochmal spezifiziert. Der Tarifvertrag zur Leiharbeit bietet Ausnahme-regelungen bei Sachgründen und Öffnungsmöglichkeiten für betriebliche Regelungen. Wenn es eine betriebliche Regelung zur Leiharbeit gibt, kann die Quote der 40-Stunden-Verträge von 18 auf 30 Prozent erhöht werden.

**Kommentar:** Ein Verhindern der Leiharbeit wurde nicht erreicht, jedoch kann man den Tarifvertrag als Einstieg in die Regelung zu Leiharbeit betrachten. Über glei-

ches Entgelt steht im Tarif leider nichts, da wird auf Verhandlungen über einen Branchenschlag verwiesen. Als „nicht dauerhaft“ laut AÜG wurde nun der Zeitraum von 24 Monate definiert. Dies dürfte dann auch für andere Branchen eine Richtschnur sein. Offene Fragen bleiben: Wenn die Übernahme nach 24 Monate festgeschrieben ist, könnte die Person dann nach 23 Monate ausgetauscht werden? Aus Sachgründen darf Leiharbeit auch mehr als 24 Monate dauern, beispielsweise neben der Vertretung in Elternzeit auch die Projektarbeit. Geht also ein Leiharbeiter von einem Projekt ins Nächste?

Die Möglichkeit, die Zahl der 40-Stunden-Verträge zu erhöhen, könnte man auch als Einstieg in die 40-Stunden-Woche deuten. Die Arbeitgeber nutzen dieses Instrument sehr geschickt mit Karriereversprechungen, vor allem bei jüngeren Akademikern. Hier sollte bei betrieblichen Regelungen sehr sorgfältig geprüft werden. Vielleicht müssen wir die Kollegen und Kolleginnen vor Selbstausbeutung schützen. Nicht umsonst nehmen Themen von der psychischen Belastung bis hin zum Burn Out einen immer größeren Raum in der täglichen Arbeit der Betriebsräte ein.



Das Thema Werkverträge war zu Beginn der Tarifrunde aufgeworfen worden, war dann aber kein Verhandlungsthema mehr. Ist es in der Fläche nicht so interessant?

**Kommentar:** Nachdem die Tür zur Leiharbeit etwas geschlossen wurde, wird uns das Thema Werkverträge zukünftig umso mehr beschäftigen. Schade, dass es hier nicht gelungen ist, die tarifliche Mitbestimmung des Betriebsrates zu stärken, ja nicht einmal eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers konnte vereinbart werden. Mit einer Auskunftspflicht könnte man sich eine Arbeitsgrundlage für künftige Verhandlungen erarbeiten. Wir sollten jetzt eine gewerkschaftsinterne Diskussion zum Thema Werkverträge führen. Fragen sind etwa „Wo sind Werkverträge sinnvoll?“ „Wo grenzen Werkverträge an Arbeitnehmerüberlassung?“ „Wo wird Stammbesellschaft durch Auslagerung, Lohndumping und Werkverträge ersetzt?“ Die Fachgruppe Indu- ▶



Foto: Jürgen Seidel

strie muss sich künftig damit beschäftigen.

Weitere Vereinbarungen, die bereits im Vorfeld der Tarifrunde verhandelt waren und nun mit dem Tarifvertrag abgeschlossen wurden, sind etwa der Tarifvertrag Förderjahr in Baden-Württemberg: Aus der Präambel: „Gleichzeitig stellen sie (die Tarifpartner) übereinstimmend fest, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie nicht entsprechen“, resultiert die Einstiegsqualifizierung von sechs Monaten bis zu einem Jahr für monatlich 250 Euro. Dies soll mit öffentlichen Fördermitteln und dem Programm der Landesregierung unterstützt werden. Weiter wurde der Tarifvertrag zur Förderung der Be-

schäftigungschancen in Bayern abgeschlossen: Hier wird eindeutig Bezug auf Jugendliche ohne Schulabschluss genommen. Dauer und Entgelt der sechs- bis zwölfmonatigen Qualifizierung ist gut geregelt, es gibt 500 Euro, ab dem siebten Monat 600 Euro.

**Kommentar:** Eine gute Sache für benachteiligte Jugendliche und eine Klatsche für unser Schulsystem! Eigentlich sollte jeder Schulabgänger ausbildungsfähig sein.

Auch der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit in Bayern wurde entschieden: Hier wurde eine Bildungsteilzeit von bis zu sechs Jahren vereinbart. Dies ist ein Blockmodell von maximal drei Jahren Arbeitsphase und drei Jahren Freistellungsphase. Durch be-

triebliche Vereinbarungen ist auch ein längerer Zeitraum möglich.

**Bewertung:** Insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftebedarf finden wir dies eine sehr gute Lösung. Sie ermöglicht vor allem jungen Menschen eine Weiterbildung zu machen, ohne Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes zu haben. Eine Meister- und Technikerqualifikation lässt sich mühelos in diesem Zeitraum durchführen, bei einem Bachelor- oder Masterstudium dürfte dies in der Regel schwieriger sein. Daher ist eine Erweiterung der Zeitdauer mittels Betriebsvereinbarung zu empfehlen. Dazu könnte man auch betriebliche Stipendien verhandeln. ■

Ulrich Bareiß

Audi-Betriebsrat

## Mitgliederverwaltung mti in der MIBS

Die Liste der Berufsbilder der Personengruppe Meister/innen, Techniker/innen und Ingenieur/innen wird derzeit entsprechend der in der Richtlinie für mti formulierten Kriterien überarbeitet und soll als Grundlage der Zuordnung zur Personengruppe mti in der ver.di-Mitgliederverwaltung MIBS dienen. Änderungen der Zuordnung durch die Mitglieder sind jederzeit möglich. Jedes ver.di-Mitglied kann auf Grundlage seiner beruflichen Qualifikation seine Mitgliedschaft bei mti freiwillig erklären, sei es bei der zuständigen Geschäftsstelle oder im Mitgliedernetz. ■

## Tarifabschluss Chemie

# Komplexe Vereinbarung zur Demografie

Mit dem Tarifabschluss am 24. Mai 2012 ist in der Chemischen Industrie eine der letzten großen Tarifaueinandersetzungen für 2012 abgeschlossen worden. Der Industrie-Report sprach mit Werner Filipowski, Betriebsrat bei Evonik Industries, über diesen Abschluss.

**Mit 4,5 Prozent Tarifierhöhung bei einer Laufzeit von 19 Monaten ist das Verhandlungsergebnis in der Chemischen Industrie trotz hervorragender wirtschaftlicher Situation in der Branche nicht an der Spitze der Tarifabschlüsse. Wie bewertest du das Ergebnis?**

**Filipowski:** Unter Berücksichtigung des gesamten Tarifpakets sind die 4,5 Prozent bei 19monatiger Laufzeit ein gutes Ergebnis. Hier sollten wir auch berücksichtigen, dass dieses nicht in Stufen, wie in anderen Tarifbereichen, sondern in voller Höhe – je nach betrieblicher Situation gegebenenfalls mit einem Leermontat – tabellenwirksam umgesetzt wird. Leider wird dies an der Basis oft heruntergerechnet. Mit einer linearen Erhöhung der Ausbildungsvergütungen wurde einem Anliegen der Jugend Rechnung getragen.

**Das Thema Demografie hat auch in dieser Tarifrunde eine besondere Bedeutung gespielt. Wurden die Erwartungen der Beschäftigten erfüllt?**

**Filipowski:** Diese Frage kann man momentan nicht beantworten. Unter dem Titel Demografie ist eine so komplexe Vereinbarung geschlossen worden, die neue Möglichkeiten schafft. Grundlage ist der schon bekannte Demografiebetrag von 300 Euro, der sich jeweils am 1. Januar eines Jahres um das Tarifergebnis des Vorjahres erhöht. Für die Jahre 2013, 2014 und 2015 werden jährlich 200 Euro je Vollzeitbeschäftigtem zur Verfügung gestellt. Über die Demografie-

beiträge können freiwillige Betriebsvereinbarungen getroffen werden. An dieser Stelle gibt es so viele Möglichkeiten für die Betriebsparteien etwas zu regeln, dass man davon ausgehen kann, dass es von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlichste Regelungen geben wird. Wer will da schon sagen, dass alle Wünsche erfüllt wurden?

**Im Vorfeld der Tarifrunde hat der Arbeitgeberverband die Altersfreizeit infrage gestellt, was konnte er davon umsetzen?**

**Filipowski:** Man muss eigentlich nicht darauf hinweisen, dass diese Forderung für keinen Beschäftigten nachvollziehbar war. Unter der Überschrift „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ hat man sich dieses Themas angenommen. Mit einem Modell „R 80“, das heißt Reduzierung auf 80 Prozent der Arbeitszeit, können flexible Arbeitszeitgestaltung und Übergang in den Ruhestand durch Betriebsvereinbarungen ermöglicht werden. Zur Finanzierung dieser Maßnahmen können Mittel aus dem Demografiefonds und auch die oben erwähnte Altersfreizeit in Frage kommen. Die Altersfreizeiten wurden auch schon bei der Altersteilzeit außer Kraft gesetzt.

Wenn man das Gesamtpaket betrachtet, kann man den Kollegen/innen der IG BCE zu diesem richtungsweisenden Abschluss gratulieren. Aber es wird auch viel Verantwortung auf die Betriebsparteien übertragen. Ich wünsche allen bei den anstehenden Verhandlungen ein glückliches Händchen im Sinne der Beschäftigten in der Chemischen Industrie. ■



Foto: ver.di

# Zu wenige Ingenieure? Oder zu wenig Lust sie gut zu bezahlen?

Der AIN hat sich auf seiner Klausur umfassend mit dem Thema „Fachkräftemangel – Ingenieurmangel“ beschäftigt. Auslöser hierzu waren die aktuellen Studien des VDI und des DIW. Echter Mangel oder gewolltes Gehaltsdumping, das ist hier die Frage.

McKinsey und VDI-Studien beschreiben einen Ingenieur- und Fachkräftemangel. Studien in früherer Zeit haben ebenfalls immer einen Fachkräftemangel prognostiziert, der jedoch nie eingetreten ist. Ganz im Gegenteil, für Studienabgänger war es bis 2010 schwierig einen Arbeitsplatz zu bekommen. Erst nach Ende der Finanzkrise zeichnet sich hier eine Entspannung ab. Auch in früheren Zeiten gab es immer die berühmten Schweinezyklen. Dies hat dazu geführt, dass zirka 40 Prozent der Ingenieurinnen und Ingenieure nicht im technischen Bereich arbeiten.

In der 2010 von McKinsey vorgestellten Studie wurde dargestellt, dass 2020 zwei Millionen Arbeitskräfte fehlen würden. Ab 2015 würde der Fachkräftemangel voll durchschlagen. Die aktuelle Studie stammt nun aus dem Jahr 2011. Es wird hierbei ein Mangel an 6,5 Millionen Arbeitskräften bis 2025 beschrieben, davon sei ein Fehlbedarf von 2,4 Millionen im akademischen Bereich festgestellt worden. Bis 2020 wird ein Mangel an 1,2 Millionen Akademikern beschrieben. Bereits heute würden 36.000 Ingenieure und 66.000 Computerspezialisten fehlen.

Die McKinsey Studie unterstellt bei einer konstanten Erwerbsquote einen Rückgang der Erwerbstätigen von heute 45 Millionen auf 27 Millionen im Jahr 2050. Bis 2020 ist die Schrumpfung moderat, sie geht um 3,6 Millionen auf 41 Millionen zurück. Im Jahr 2025 sind nur noch

38 Millionen erwerbstätig. Gleichzeitig verweist die Studie jedoch auch auf die Chancen zur Behebung des Fachkräftemangels bis 2025 aus. Dies sind unter anderem Ausweitung der Teilzeit (+ 1,2 Millionen), mehr Frauen in die Erwerbstätigkeit (+ 2,0 Millionen) und eine höhere Beschäftigungsquote älterer Menschen ab 55 (+ 1,2 Millionen). Dafür müssen jedoch vom Staat, Gesellschaft und Tarifpartnern auch die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

## Die Lücken-Klage

Rechtzeitig zur Hannover Messe im Frühjahr 2012 hat der VDI erneut auf den Ingenieurmangel hingewiesen, alle Wirtschaftsmagazine haben dies übernommen. Im März 2012 würden 110.400 offene Stellen zur Verfügung stehen. (Maschinen/Fahrzeugbau 37.000 Stellen, Elektrotechnik 23.000 Stellen). Gleichzeitig wird vom VDI angeführt, dass durch den Mangel die Gehälter steigen würden und sich kleinere Firmen keine Fachkräfte mehr leisten könnten. Langfristig sei mit einem Bedarf von 80.000 Ingenieuren pro Jahr zu rechnen, die Anzahl der Absolventen betrage aber nur 50.000 pro Jahr

In älteren Studien hat der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) vor gerechnet, dass 2009 rund 34.000 Ingenieure gefehlt hätten, dadurch sei ein Wertschöpfungsverlust von drei Milliarden Euro entstanden. 2010 hätten sogar

61.000 Ingenieure gefehlt, wodurch ein Wertschöpfungsverlust von 3,3 Milliarden Euro entstanden sei. 2011 habe es bereits 92.000 unbesetzte Stellen gegeben, die zu einem Wertverlust von acht Milliarden Euro geführt hätten. Dazu wurde ausgeführt, dass ab 2018 jährlich 44.000 Ingenieure in Ruhestand gehen würden. Immerhin ist jeder vierte Akademiker in Deutschland Ingenieur, aber nur etwa die Hälfte der Ingenieure arbeiten in ihrem eigentlichen Beruf. In der Industrie sind 57 Prozent der Akademiker Ingenieure, in der Elektroindustrie/ Fahrzeugbau/ Maschinenbau sind es 75 Prozent.

In der VDI-Studie wird unterstellt, dass die Zahl der Studienanfänger gemäß den geburtenschwachen Jahrgängen zurückgehe. Genau das Gegenteil ist der Fall. Die Hochschulen können nicht genug Plätze anbieten. Gleichzeitig beklagt die Industrie den Mangel an Auszubildenden, da viele junge Menschen ein Studium begännen. Nach den vom VDI vorgelegten Zahlen könnten ausscheidende Ingenieure problemlos durch Berufseinsteiger ersetzt werden. Die Industrie möchte jedoch auch Stellen mit Ingenieuren besetzen, die bisher von qualifiziertem Fachpersonal belegt wurden, und somit das Gehaltsniveau insgesamt absenken.

## Die Blue Card

Doch die Bundesregierung reagierte im April auf diese Warn-

schreie: Sie erleichtert den Zuzug durch Ausgabe der Blue Card und Senkung der Gehaltsgrenzen für Zuzügler generell von 66.000 Euro auf 44.800 Euro. Für Berufe mit vielen offenen Stellen wie bei Ingenieuren wurde die Grenze sogar auf 34.900 Euro gesenkt. Damit soll der Zuzug von hochqualifizierten Ausländern erleichtert werden.

Der Branchenverband Bitkom, sowie auch der arbeitgebernahe VDI hat das Gesetz ausdrücklich als Durchbruch im Kampf gegen den Fachkräftemangel begrüßt. Der Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler (AIN) stellt hierzu fest, dass hier eine untere Grenze für Ingenieure definiert wurde, die deutlich unter den üblichen Einstiegsentgelten für Hochschulabsolventen liegt. Es ist geradezu absurd, wenn man die Zugangsgrenze bei den sogenannten Mangelberufen nochmals senkt. Für den AIN ist dies ein weiterer Versuch von Arbeitgebern und Regierung, einer leistungsgerechten Entlohnung von Hochqualifizierten entgegen zu wirken.

## Die Studentenzahlen

Nach Studien der Böckler-Stiftung und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) stieg in den neunziger Jahren die Anzahl der Ingenieur-Absolventen von 38.000 auf den Spitzenwert von 52.000 im Jahr 1996. Bis 2002 fiel dann die Absolventenzahl wieder auf 38.000 zurück um dann wieder kontinuierlich auf 42.000 im Jahr 2006 anzusteigen. Die Zahlen steigen weiter an 2007 44.000, 2009 48.000 und

2010/2011 auf 50.000. Dies hängt zum einen mit den geburtenstarken Jahrgängen zusammen, aber mehr noch mit der Entscheidung zur Berufswahl. Wenn etwa Ingenieurabsolventen keinen Arbeitsplatz finden, dann beginnen erfahrungsgemäß weniger junge Menschen mit dem Studium, so dass vier Jahre später auch weniger Absolventen dem Markt zur Verfügung stehen. Einige Fachleute sprechen bereits schon vom „Vollgas in den Schweinezyklus“. Die Nachfrage nach einem Ingenieurstudium ist ungebrochen groß, derzeit gibt es knapp 58.000 Studierende im Erstsemester allein in den Fächern Maschinenbau/Fertigungstechnik.

Verschiedene Institute wie die Böckler-Stiftung und das DIW haben ebenso wie die Gewerkschaften die Einstiegsentgelte verglichen. Zum Sommersemester 2011 bewegten sich die Einstiegsentgelte für Ingenieure laut einer Studie der IG Metall (Automobil/ Elektro/ IT/ Maschinenbau) im Schnitt bei 46.000 Euro pro Jahr. Die Studie bezieht sich auf eine 35-Stunden-Woche und einer Jahresbetrachtung. Die Böckler-Stiftung kommt zum gleichen Resultat. Bachelorabsolventen liegen am unteren Rand, Masterabsolventen am oberen Rand, Betriebe ohne Tarifbindung zahlen weniger, als Betriebe mit Tarifbindung; Großbetriebe zahlen mehr als Betriebe mit unter 100 Beschäftigten. Elektronikingenieure bilden derzeit die Spitze, gefolgt von denen in Maschinenbau und Fahrzeugtechnik, am unteren Ende der Lohnskala liegen Bauingenieure.

### Die Lohnentwicklung

Betrachtet man die Lohnentwicklung der Einstiegsentgelte der letzten Jahre, so kann man keine über die übliche, tarifliche hinausgehende Steigerung feststellen. Im Gegenteil, im Vergleich zu den Fachkräften ist der Abstand kleiner geworden. Auch werden Bachelorabsolventen geringer bezahlt als Absolventen mit Fach-

hochschul-Diplom-Ingenieur. Somit kann nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten kein Mangel festgestellt werden.

Das DIW widerlegt die VDI-Studie gänzlich. Der jährliche Ersatzbedarf an Ingenieuren betrage nicht, wie vom VDI dargestellt, 40.000 Ingenieure, sondern rund 28.000 bis 32.000 Ingenieure. Das DIW stützt seine Zahlen auf Erhebungen des Mikrozensus und die Beschäftigungsstatistik. Dabei ist die Altersstruktur von Ingenieuren mit denen der Fachkräfte vergleichbar. 2008 bis 2011 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ingenieure jährlich um 9.000 gestiegen. Zusammen mit den selbstständigen Ingenieuren ergibt sich ein jährliches Wachstum von 11.000 bis 12.000 Personen. Dazu kommt ein Ersatzbedarf von rund 20.000 Personen. Somit hätte man einen Gesamtbedarf von maximal neuen 32.000 Ingenieuren und Ingenieurinnen pro Jahr. Der AIN sieht bei 50.000 Ingenieurabsolventen und -absolventinnen pro Jahr kein Problem diesen Bedarf abzudecken. Nach wie vor besteht eine starke Auslese um die attraktivsten Arbeitsplätze.

### Die betriebliche Realität

In Betrieben der Automobilindustrie wird derzeit kräftig eingestellt. So ist es auch kein Wunder, dass unter den Top Ten der Arbeitgeber fünf Automobilfirmen stehen. Nicht mehr die Entlohnung sei das entscheidende Merkmal, sondern attraktive Arbeitsaufgaben, persönliche Entwicklungschancen und Wertschätzung der Mitarbeiter, heißt es. All das sind Punkte, die sich auch im DGB-Index „Gute Arbeit“ widerspiegeln. Attraktive Arbeitgeber haben keinerlei Nachwuchsprobleme, sie haben die Wahl. Thomas Sigg, Personalvorstand der Audi AG, bekräftigte dies in einem Interview des Manager Magazin.

70 Prozent aller neu eingestellten Akademiker sind Audi bereits im Vorfeld durch Praktikantentätigkeit und Diplomarbeit bekannt, so

Siggi – und als Betriebsrat möchte ich hinzufügen: oder auch als Werkvertragsmitarbeiter. Weniger attraktive Arbeitgeber können derzeit tatsächlich nicht jede gewünschte Stelle mit einem Ingenieur besetzen und greifen daher auf qualifizierte Fachkräfte wie Meister und Techniker zurück.

Die derzeit durchgeführten Einstellungen sind hauptsächlich durch die gute Konjunktur, Expansion und Globalisierung der Automobilindustrie und Entwicklungstätigkeiten für die Elektromobilität begründet. Gleichzeitig ist eine massive Ausweitung von Werkverträgen und Leiharbeit zu beobachten. Leiharbeit und Werkverträge machen bei manchen Firmen schon über die Hälfte der Belegschaft aus.

Die durch die Energiewende erforderliche Erweiterung, den Aus- und Umbau der Leitungsnetze und die digitale Steuerung der Stromversorgung wird ein weiteres großes Beschäftigungsfeld für Ingenieure sein.

Durch die Tarifkoppelung wird sich kurzfristig an der stagnierenden Entgeltentwicklung der Einstiegsentgelte nichts ändern. Weniger gute Absolventen und europäische Absolventen werden zu niedrigeren Löhnen bei Dienstleistern eingestellt und arbeiten dann in einem Werkvertragsverhältnis zum Großbetrieb. Der AIN befürchtet, das bei der nächsten Konjunkturdelle zum einen wieder ein Einstellstopp verhängt wird wie 2008 und zum anderen die Zahl der Werkverträge reduziert wird. Dann würden wieder viele Absolventen ohne Job dastehen. Dann wird es wieder akademische Dauerpraktikanten geben.

### Unsere Forderung

Zu Verhinderung eines Lohndumping fordern wir eine erweiterte Mitbestimmung bei Leiharbeit und Werkverträgen. Dazu gehören gleicher Lohn für gleiche Tätigkeit, kein Unterschied zwischen billigen Werkverträgern und der Stammbeslegschaft. Wir fordern hier eine Sozialcharta für Werkverträge.

Dazu muss verhindert werden, dass Leiharbeiter beim Verkaufsträger arbeiten.

### Unser Fazit

Auffällig ist, dass vor allem Arbeitgeberverbände und arbeitgebernahe Institutionen wie der VDI von einem Fachkräftemangel sprechen, während neutralere Einrichtungen, wie die Bundesagentur für Arbeit und das DIW keinen generellen Fachkräftemangel sehen oder teilweise sogar eine Fachkräfteschwemme befürchten. Ziel ist die verbreitete Einstellung von Ingenieuren in Leiharbeit oder „netter“ dargestellt, in Projektarbeit und in nicht tarifgebundenen Unternehmen sowie eine Senkung der Ingenieurgehälter. Dies wird durch den hohen Anteil an Werkverträgen in der Industrie noch massiv gestützt. Wenn ein Bewerber auf Grund seiner berechtigten Entgeltforderung nicht eingestellt wird, so sprechen die Arbeitgeber von einem „Mismatching“.

Wir sagen: Für einen aktuell erheblichen Fachkräftemangel sind in Deutschland kaum Anzeichen zu erkennen. Dies ergibt sich sowohl hinsichtlich der aktuellen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt als auch hinsichtlich der Situation bei der akademischen und betrieblichen beruflichen Ausbildung. Zudem sind die Löhne – ein Indikator für Knappheiten auf dem Markt – bei den Fachkräften in den vergangenen Jahren kaum gestiegen. Auch in den nächsten fünf Jahren ist angesichts stark gestiegener Studentenzahlen noch nicht damit zu rechnen, dass in technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfeldern ein starker Engpass beim Arbeitskräfteangebot eintritt. ■

Ulrich Bareiß

AIN-Bundesvorsitzender  
Mitglied des mti-Bundesausschusses und  
des Fachgruppenbundesvorstands

## Kreislaufwirtschaft

# „Eine vertane Chance“

Als „vertane Chance“ bezeichnete Eric Schweitzer, Vorstandsmitglied des Entsorgers Alba-Group mit Hauptsitz Berlin das neue Kreislaufwirtschaftsgesetz. Die Realität zeige heute in Teilen bereits bessere Rücklaufquoten von Ressourcen als im Gesetz vorgeschrieben. Damit sei ein Anreiz für weitere Bemühungen verpasst worden.

„Rohstoffsicherung durch Kreislaufwirtschaft“ war die Veranstalter-

ung im Berliner Haus der Deutschen Wirtschaft am 14. Mai überschrieben, die im Rahmen des IHK-Jahresthemas „Energie und Rohstoffe für morgen“ stand. Umweltstaatssekretärin Katherina Reiche betonte, die Ressourceneffizienz sei kein Luxusthema, „sondern absolute Notwendigkeit auch für die Wirtschaftlichkeit“: „Zugang zu Ressourcen ist der Kern der Wirtschafts- und Machtfrage der Zukunft.“ Der Umsatz mit Abfallrecycling werde sich in den kommenden Jahren verdreifachen,

zitierte Reiche eine Studie aus dem Haus Roland Berger. Die absolute Notwendigkeit von Recycling und Ressourceneffizienz als europäische Perspektive eines relativ rohstoffarmen Kontinents unterstrich auch der Europaparlamentarier Reinhard Bütikofer. Schließlich seien mit China, Brasilien und Indien rohstoffreiche „News Kids on the Block“, die ihre Rohstoffe wie China bei Seltenen Erden gerne für sich behalten. „Depot statt Deponie“ müsse deshalb die Maxime lauten.

Die Green Economy werde in zehn Jahren in Deutschland eine höhere Bedeutung haben als heute die Automobilindustrie. Davon zeigte sich Eric Schweitzer von der Alba-Group überzeugt. „Wenn wir Wohlstand erhalten und ausbauen wollen, müssen wir Industrialien bleiben“, erklärte der Basketball-Sponsor. Dazu gebe es zwei Wege: Bessere Bildung und mehr Rohstoffeffizienz. Nach einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags DIHK sehen 93 Prozent der Unternehmen eine Gefahr in steigenden Rohstoffpreisen, 68 Prozent in einer eingeschränkten Verfügbarkeit.

Schweitzer beklagte, dass das neue Kreislaufwirtschaftsgesetz Recyclingquoten von 70 Prozent bei Bau- und Abbruchabfällen und 65 Prozent bei Siedlungsabfällen vorschreibe, wo die tatsächlichen Zahlen heute schon 89 und 63 Prozent seien. Das neue Gesetz stelle das Recyceln nicht über die Verbrennung und lasse private Entsorgerfirmen nur noch dort arbeiten, wo die öffentliche Hand freiwillig Platz lasse. „Das Kreislaufwirtschaftsgesetz bietet zu wenig Anreize für Innovationen“, lautete sein enttäuschtes Fazit.

Ein besseres Ausschöpfen der Potenziale in der Erfassung und Verwertung von Rohstoffen forderte auch das Öko-Institut, dass dazu am selben Tag im Umweltbundesamt in Dessau eine Studie zur Wertstofftonne vorstellte. Mindestens 22 Kilogramm Wertstoffe pro Einwohner pro Jahr sollte die gesetzliche Vorgabe sein. ■

Susanne Stracke-Neumann

[www.oeko.de/publikationen/dok/1192.php](http://www.oeko.de/publikationen/dok/1192.php)

[www.umweltbundesamt.de/ressourcen/index.htm](http://www.umweltbundesamt.de/ressourcen/index.htm)



Foto: Jürgen Siedel

## Social Media

# Wenn, dann richtig

Die Cottbuser Medienrechtstage beschäftigten sich in diesem Juni mit den sozialen Medien und ihrer Nutzung durch Unternehmen.

Die virtuelle Welt schwappt zunehmend über in die reale: Das ist eine Beobachtung, die der Jurist Ken Eckstein vortrug. Denn schon heute werden auch deutsche Gerichte mit Prozessen beschäftigt, in denen sich Spieler von „Second Life“ vor echten Gerichtsschranken um virtuelle Linden-Dollar streiten. Kein Wunder also, dass die Spezialisierung von Anwaltskanzleien auf Medienrecht im Blick auf soziale Medien ein aussichtsreiches Unterfangen zu sein scheint.

Wirken Auseinandersetzungen um virtuelle Schwerter eher belustigend, so hört der Spaß bei Bewerbungen und Arbeitsverhältnissen schnell auf. Zwar wurde bei Kündigungen oder Ablehnungen noch nicht mit Kommentaren auf Facebook und Twitter argumentiert, aber man dürfe getrost davon ausgehen, dass Arbeitgeber diese Instrumente zumindest für ihr Hintergrundwissen benutzen, ohne direkt damit zu argumentieren. 30 Millionen Deutsche tummeln sich in privaten oder beruflichen Netzwerken wie Facebook oder Xing.

Ein unbedachter Umgang mit privaten oder beruflichen Daten ist nicht mehr umkehrbar, warnten die Arbeitsrechtlerinnen Marion

Bernhardt und Martina Jentsch. Im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist geregelt, was Arbeitgeber mit den so gewonnenen Daten anfangen dürfen. Bisher dürfen sie alle frei zugänglichen Erkenntnisse verwenden. Träte das als Regierungsentwurf vorliegende Beschäftigtendatenschutzgesetz (BDSGE) in Kraft, wäre die Recherche in beruflichen Netzwerken für Arbeitgeber weiter zulässig, die in privaten Netzwerken jedoch nicht mehr. Außerdem müssten Bewerber und Beschäftigte auf diese Suche hingewiesen werden.

Wenn Unternehmen Social Media für ihre Werbezwecke nutzen wollen, dann, so Medienrechtsanwalt

Herald Hug, bitte richtig. Die Betreuung solcher Seiten sei keine Aufgabe für Praktikanten. Dafür brauche es Profis, die die Netzsprache verstehen. „Unternehmen, die Social Media nur halbherzig betreiben, scheitern“, und ernten den „Shitstorm“. Wird ein neues Katalog-Girl gesucht, und ein junger Mann schickt als „Brigitte“ sein Bild an die Facebook-Seite des Otto-Versands und wird gewählt, dann sollte man das mit Humor durchziehen: „@ Brigitte: Aus dieser Nummer kommst du nicht mehr raus“, hieß es bei Otto. Viele User amüsierten sich prächtig und posteten: „Otto – find ich gut!“ ■



## Augenoptik

# Verhandlungen mit ZVA gescheitert

**Tarifverhandlungen in der Augenoptikerbranche gehören nicht gerade zu den einfachsten Runden nach dem Motto „Gesagt, getan“. Das Leitthema scheint eher zu lauten „verhandelt, abgesagt“.**

Schon im ersten Industrie-Report überschrieb Peter Haacke vor drei Jahren einen Bericht über die Tarifgespräche mit dem Zentralverband der Augenoptiker „Eine Posse mit dem Zentralverband“. Das Jahr 2012 schien besser zu starten: Im Januar einigten sich die Tarifpartner auf einen neuen Abschluss, der den alten von 2002 endlich im Bundesgebiet außerhalb Bayerns – dort gibt es einen eigenen Tarifvertrag – ersetzen sollte. Gerade auch um mehr junge Leute für diesen Beruf zu interessieren. Doch am Ende der Erklärungsfrist, die bis zum 15. März dauerte, zog der ZVA seine Zustimmung zurück. Ein weiterer Versuch Mitte Juni, doch noch zu einem gültigen Abschluss zu kommen, scheiterte ebenfalls.

Der ZVA zog sich auf seine Tarifempfehlungen aus dem Jahr 2010 zurück. „Das liegt zehn Prozent unter dem Verhandlungsergebnis vom Januar 2012“, kommentierte ver.di-Verhandlungsführer Andreas Fröhlich und erklärte die Gespräche für gescheitert.

Nicht zuverlässiger liefen die Verhandlungen mit Apollo, die einen eigenen Haustarif haben. „Zusage, Absage, Verschiebung“ lautete auch hier das Fazit der Gespräche. Das hat nun die Branchenzeitschrift FOCUS ([www.euro-focus.de](http://www.euro-focus.de), nicht zu verwechseln mit dem „Fakten, Fakten, Fakten“-Blatt) in seiner Mai-Ausgabe zum Anlass genommen, dem Tarifgeschehen in der Branche die Titelgeschichte zu widmen, in der auch Fröhlich als Bereichsleiter Tarifpolitik Industrie, Verlage, Druck und Papier ausführlich interviewt wird. „Augenoptiker aller Läden, vereinigt euch!“ fordert der Autor Lars Wandke und schreibt: „Es herrscht praktisch Vollbeschäfti-



Ausschnitt: FOCUS 05/12

**AUGENOPTIKER ALLER LÄDEN, VEREINIGT EUCH!**

gung in der Augenoptik. Eine gute Gelegenheit also, um über Geld zu sprechen. Das fanden auch die Tarifparteien und trafen sich nach langer Zeit mal wieder zu Verhandlungen. Warum es trotzdem zu keinem Ergebnis kam, kann nur verstehen, wer die tarifpolitischen Eigenheiten der Augenoptiker kennt.“ Und weil die so kompli-

ziert sind, erstreckt sich der Bericht über fünf Seiten und versucht unter anderem zu ergründen, warum die Kolleginnen und Kollegen in der Augenoptik diese Hinhaltenaktik so ruhig hinnehmen. ■

sus

## Arbeitsschutz

# Mehr Kontrollen gewünscht

**Ist die Gewerbeaufsicht in Schleswig-Holstein effektiv? Die ver.di-Landeskonferenz hatte da nach mehrfachen Umstrukturierungen und Personalreduzierungen Zweifel. Die Projektgruppe „Arbeitsschutz“ wollte es genau wissen und startete eine (nicht-repräsentative) Umfrage bei Betriebsräten. Ergebnis: Die Kontrolldichte ist gering.**

Dabei stellte sich heraus, dass der Bekanntheitsgrad der Behörde, welche die Einhaltung nationaler und internationaler Arbeitsschutznormen kontrollieren soll, hoch ist. Gering aber ist der Besuch der Betriebe, fand die Projektgruppe heraus. Bezieht man die Kleinstbetriebe ein, in Schleswig-Hol-

stein die vorherrschende Form, dann wurden auch nach den offiziellen Zahlen 2009 lediglich sechs Prozent der Betriebe von den Kontrollbeamten der Gewerbeaufsicht aufgesucht, bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (nur ein Promill von über 76.000) waren es immerhin ein Drittel. Da die Behörde mit Arbeitsplatzabbau zu kämpfen hat, fragte die Projektgruppe, welche Schwerpunkte die Kontrolleure aus der Sicht der Betriebsräte setzen sollten. Während das Thema „Arbeitsstoffe“ eher unter „weniger wichtig“ landete, standen die Beanspruchung durch das Berufsleben, die Ergonomie am Arbeitsplatz und die Arbeitszeit auf der wichtigen Seite. Dabei befürwor-

ten die Betriebsräte unangemeldete Besuche und vor allem eine persönliche Präsenz der Gewerbeaufsichtler in den Betrieben.

Für ver.di in Schleswig-Holstein ergibt sich als Fazit, dass den Beschäftigten des Gewerbeaufsichtsamts eine hohe Kompetenz zugeschrieben wird und ihre gute Erreichbarkeit an den bisherigen Standorten in Kiel, Lübeck und Itzehoe erhalten bleiben sollte. Verbesserungswürdig seien die Kontrolldichte und die effizientere Durchsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen durch rechtliche Mittel. Mit diesen Eckpunkten will sich ver.di an die Landespolitik wenden. ■

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](mailto:fb8.industrie-report@verdi.de)

**Redaktion:** Susanne Stracke-Neumann

**Layout:** einatz, Wolfgang Wohlers

**Druck:** alpha print medien AG, Darmstadt

Auflage: 2000 · Juli 2012





Foto: Werner Bachmeier

## Tarifverhandlungen

# Neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst

Nach langen Verhandlungen der Tarifvertragsparteien haben die Beschäftigten aus dem Bereich des Tarifvertrags der Länder zu Beginn des Jahres 2012 eine neue Entgeltordnung erhalten.

Für die technischen Beschäftigten in diesem Bereich bedeutet dies, dass zum Beispiel die bis zu sechsjährigen Bewährungsaufstiege im „mittleren Dienst“ wieder in Kraft gesetzt sind, dass die Eingruppierung von Beschäftigten in ehemals E13 plus Zulage nunmehr in die E14 gesichert ist und bei den Ingenieureingruppierungen die Erfüllung der „Drittmerkmale“ zu einer Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe führt.

### Individuelle Anträge

Zur Geltendmachung der Bewährungsaufstiege müssen die Betroffenen allerdings individuelle Anträge beim Arbeitgeber stellen. mti rät hier den Antragstellern vorab zur Beratung die ver.di-Geschäftsstellen aufzusuchen um mögliche eintretende Verluste etwa durch Wegfall von Besitzständen aus der Alt-Überleitung bei einer Höhergruppierung auszuschießen.

Des Weiteren bemüht sich mti aktuell um eine Darstellung der konkreten Antragsfristen zur Überleitung in die neue Entgeltordnung und will die Folgen einer unterbliebenen Antragstellung bei späteren Bewertungsverfahren gemäß der neuen Entgeltordnung erklären.

### Positive Entwicklung

mti erwartet, dass bei den Verhandlungen zu einer Entgeltord-

nung für die Beschäftigten des Bundes die positive Entwicklung bei den Eingruppierungsmerkmalen für technische Beschäftigte fortgeschrieben werden kann. Zur Zeit sind die Verhandlungen unterbrochen. Bei Fortführung wird mti den Verhandlungsprozess weiter konstruktiv begleiten. ■

Walter Schlorke

mti-Ausschussvorsitzender NRW, Mitglied im AK-Tarif des mti-Bundesausschusses

## Qualifizierung

# Ohne Weiterbildung geht es nicht

Die technologische Entwicklung von innovativen Produkten und Dienstleistungen erfordert eine kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten – im Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten.

Alle Beschäftigten sollten Anspruch auf kontinuierliche Qualifizierung haben um die neuen Aufgaben kompetent auszuführen, neue Anforderungen rechtzeitig zu erkennen und weiterzuentwickeln. Diese Förderung bezieht sich nicht nur auf fachspezifische Kenntnisse, sondern auch auf fachübergreifende Qualifizierung sowie auf Sozial- und Methodenkompetenz. Die Gesamtqualifikation eines Arbeit-

nehmers umfasst also seine Technikgestaltungs-, Prozess- und Kooperationskompetenz.

Es gibt zwei Möglichkeiten: Zum ersten die Bildungsfreistellung für eher nicht arbeitsplatzbezogene Weiterbildung und Kompetenz -erweiterung und zum zweiten die betriebliche, arbeitsplatzbezogene und arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung. Leider sind beide Ansätze nicht ausreichend entwickelt und durch Gesetze hinreichend geregelt. Deshalb ist die betriebliche Personalentwicklung in Wirtschaft, Industrie und im öffentlichen Dienst heute nicht in der Lage, in ausreichendem Maß die Qualifikationen der Mitarbeiter an die Marktbedürfnisse anzupassen. Einerseits werden

Beschäftigte mit nicht mehr marktgerechter Qualifikation „entsorgt“ und andererseits wird nach Spezialisten gesucht.

Wenn einerseits die Mitarbeiter aus Gründen der Wirtschaftlichkeit bis zur Belastungsgrenze im operativen Geschäft auf Kosten ihrer beruflichen Fortentwicklung eingesetzt werden, bis ihre Qualifikation nicht mehr ausreicht, andererseits gut ausgebildete Arbeitssuchende ab 45 Jahren kaum noch vermittelbar sind, führt dies in eine betriebs- und volkswirtschaftliche Sackgasse. Der Anteil der jungen frisch ausgebildeten Menschen wird deutlich sinken und die Zahl der älteren Mitarbeiter/innen und damit die Notwendigkeit zur Weiterbildung steigen.

Eine Politik der umfassenden und rechtzeitigen Qualifizierung erzeugt eine erhebliche Schutzwirkung für die Beschäftigten. Sie minimiert das Arbeitsplatzrisiko und stärkt die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Außerdem verbessert sie Karrierechancen, Einkommen und gesellschaftliches Ansehen der Arbeitnehmer/innen.

Diese grundsätzlichen Betrachtungen zu Berufsbildung, Studium und Weiterbildung sind die Basis für weitere Überlegungen. Der Arbeitskreis Bildung des mti-Bundesausschusses unterrichtet in seinen neuen mti-Bildungs-Infos über Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, neue Studienabschlüsse, Bildungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen. ■

Wolfgang Pertramer

AK Bildung des mti-Bundesausschusses, mti-Ausschussvorsitzender Bayern