

Bundesfachgruppe

Weiterbildung als Herausforderung

Der Vorstand der Bundesfachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen traf Mitte März in der Bildungsstätte Undeloh zusammen, um die weitere Arbeitsplanung bis zur nächsten Bundeskonferenz im Februar 2019 zu besprechen. Ein weiteres Thema war die Weiterbildung in einem Treffen mit der DAA-Geschäftsführerin Dina Bösch.

Foto: Ralf Olbrich



Der Vorstand beschloss weiterhin, jeweils in einer anderen ver.di-Bildungsstätte zu tagen, um die Anbindung an die Landesbezirke deutlich zu machen. Die Herbstsitzung wird im baden-württembergischen Mosbach sein, für das Frühjahr 2018 ist die Sitzung im thüringischen Saalfeld geplant.

Die Interessierten am Forum des Arbeitskreises Ingenieure und Naturwissenschaftler (AIN) kön-

nen sich bereits den 7. Oktober 2017 für die Veranstaltung notieren. Das Forum wird wieder zusammen mit mti Bayern im Münchener Gewerkschaftshaus stattfinden.

Die Sitzung in Undeloh nutzte der Vorstand zu einem Treffen mit Dina Bösch, seit 2015 Geschäftsführerin der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) in Hamburg, vorher acht Jahre im ver.di-Bun-

desvorstand auch für die ver.di-Bildungsstätten zuständig. Die DAA verfügt über 402 Standorte in ganz Deutschland.

Die DAA arbeitet nach den Prinzipien der „aufsuchenden Sozialarbeit“ mit jungen Leuten sowie der nachhaltigen Umschulung. Durch die gestiegenen Flüchtlingszahlen hat sich die DAA, deren Hauptauftraggeber die Bundesagentur für Arbeit ist, auch bei den Integrationskursen engagiert. Mit 3800 Beschäftigten hat die DAA 2016 rund 150.000 TeilnehmerInnen betreut. Als Herausforderungen bezeichnete Bösch die Digitalisierung sowie die Implementierung regelmäßiger Weiterbildung in die beruflichen Biographien. ■

Susanne Stracke-Neumann

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele Firmen haben ihre IT um das Programm „Lync“ beziehungsweise „Skype for Business“ erweitert. Dieses System ist hervorragend geeignet, um etwa Präsentationen oder Telefonkonferenzen abzuhalten, die in verschiedenen Städten oder auch Ländern stattfinden.

Hiermit können viele Termine online stattfinden, anstatt die Beschäftigten durch die ganze Welt zu schicken. Dies ist nicht nur eine enorme Zeitersparnis,

Foto: privat



sondern es kommt am Ende auch der Umwelt zugute.

Allerdings beanstanden wir bereits seit Jahren die Statusmeldungen in diesem Programm. In der neuen Version „Skype for Business“ ist es dem Nutzer nicht mehr möglich, die Zeitanzeige abzuschalten. So entstehen An-

gaben, die irreführen und auch als Arbeitszeitkontrolle von Seiten des Arbeitgebers herangezogen werden könnten.

Wenn ein Beschäftigter beispielsweise längere Zeit Tätigkeiten verrichtet, die nicht am Computer erledigt werden, erscheint „Abwesend 20 Min“ oder „Offline 3 Tage“. Hier könnte der Eindruck entstehen, dass die Beschäftigten nicht arbeiten, was natürlich nicht den Tatsachen entspricht. Zeiten, die für Dienstgespräche und Dienstreisen anfallen, könnten so fälschlicherweise als „abwesend“ wahrgenommen werden.

Durch einige Tricks und Kniffe kann jeder Beschäftigte die Statusmeldungen zwar selber für jede einzelne Person so einstellen, dass die Zeiten nicht mehr erscheinen. Es sollte aber nicht von Seiten der Mitarbeiter/Innen die Möglichkeit geben, den eigenen Status zu ändern, sondern es muss vielmehr bereits in den Vorgaben des Systems die Zeitangabe herausgenommen werden. ■

Andrea Eisfelder

Bundesvorstand der Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen

www.belegschaftsteam.de

Leben _ Arbeit _ Zukunft

Zeitgestaltung bei neuen Arbeitsformen und Wertewandel

Auf der sehr gut besuchten Veranstaltung „Zeit zu gestalten: Leben _ Arbeit _ Zukunft“, organisiert vom Deutschen Gewerkschaftsbund DGB und der Friedrich-Ebert-Stiftung FES in Berlin mit einem Teilnehmermix aus Gewerkschaftlern, Arbeitgeberverbänden, Wissenschaftlern und Betriebsräten wurde das Thema Arbeitszeit in den unterschiedlichen Facetten diskutiert.

Foto: Ulrich Bareiß



Der Wertewandel in der Gesellschaft, geändertes Familienbild, neue Arbeitsformen und die Digitalisierung treiben das Thema und lassen das seit 20 Jahren geltende Arbeitszeitgesetz hinterfragen. In teils kontrovers geführten Diskussionen zu den Themen Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz, Teilzeit, Vollzeit, Schutzrechte, Weißbuch Arbeiten 4.0. zeigte sich die Komplexität des Themas.

Das Gesetzesvorhaben zur Teilzeit (Teilzeit-Falle, Recht auf Vollzeit) wird von den Arbeitgebern abge-

lehnt. Gewerkschaften und Politik sehen jedoch hier einen großen Fortschritt, vor allem für die Frauen. Auch sei dies eine Möglichkeit, um den Fachkräftemangel zu beheben. An dieser Stelle wurde auf die 1,8 Milliarden bezahlte und die eine Milliarde unbezahlte Mehrarbeitsstunden verwiesen.

Die Arbeitgeber wollen eine Änderung des Arbeitszeit-Gesetzes, Grund dafür seien die Wünsche der Beschäftigten. Die Ruhezeit soll auf neun Stunden reduziert werden und anstelle der täglichen Arbeitszeit von acht Stunden sol-

len wöchentlich 48 Stunden stehen. An dieser Stelle wird immer die alleinerziehende Mutter zitiert, die morgens im Büro arbeitet, nachmittags das Kind versorgt und abends gerne noch zu Hause arbeiten würde. Jedoch kann nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer Flexibilität in seiner Eigenverantwortung nutzen. Meist wird Flexibilität vom Arbeitgeber angeordnet.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sieht im heutigen Arbeitszeit-Gesetz ausreichend Flexibilisierungsmöglichkeiten, die ja auch genutzt

werden, und keinen Bedarf für Änderungen. Im Gegenteil, die Schutzrechte müssten den neuen Belastungen angepasst werden. Meist nutzten die Arbeitgeber die Spielräume aus den Gesetzen zu ihren Gunsten, und die Kontrollmechanismen sind sehr vage.

Das Weißbuch Arbeiten 4.0 von Arbeitsministerin Andrea Nahles lässt Experimentierräume zu: Bei Bosch, Trumpf und Telekom wird dies bereits genutzt. Diese Beispiele sollten jedoch erst bewertet werden.

Im politischen Talk stellten sich Unterschiede der Parteien heraus: Charmant der Vorschlag der Grünen für eine Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden als Vollzeit. Die Linken wünschen keine Änderung am Arbeitszeitgesetz. Die Vertreter der Koalition verteidigten das Weißbuch als Fortschritt für Frauen und Familien und hoben hervor, dass Experimentierräume nur im tarifvertraglichen Konsens möglich sind. ■

Ulrich Bareiß
Fachgruppe Industrie/Industrielle Dienstleistungen

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 · März 2017



Mitbestimmung 2035

Zukunftsteam aus Betriebsräten und Vertrauensleuten spielt Szenarien durch

„Mitbestimmung 2035“ ist ein Szenario-Projekt der Hans-Böckler-Stiftung. Begleitet wurde der Prozess vom Institut für prospektive Analysen.

Michael Stollt und Nils Werner von der HBS stellten vor rund 30 Betriebsräten und Vertrauensleuten des gewerkschaftlichen Zukunftsteams bei Audi vier Szenarien für eine Mitbestimmung

der Zukunft vor. Bei den Szenarien gibt es immer mehrere plausible Antworten. Den Szenarien liegen wissenschaftlich begründete Prognosen und Utopien zugrunde.

In einem Workshop wurden dann die Szenarien heftig diskutiert. Während als derzeitiger Zustand überwiegend das Modell „Wettbewerb“ und teilweise das Modell „Kampf“ gesehen wird,

ist der Wunsch für das Zukunftsmodell mit großer Mehrheit der Teilnehmer die „Fairness“. Das von vielen Zukunftsforschern gesehene Modell „(Selbst)Verantwortung“ fand nur bei drei jüngeren Kolleg/innen Anklang. ■

<https://www.mitbestimmung.de/html/das-projekt-3524.html>

Bayerischer Ingenieuretag

Globalisierung: Machbar und/oder sinnvoll?



Fotos: Ulrich Bareiß

Der diesjährige 25. Bayerische Ingenieuretag 2017 in der Messe München stand unter dem Motto „Ingenieur Bau Werke“. In seiner Begrüßung hob Norbert Gebbeken, Präsident der Bayerischen Ingenieurekammer-Bau, hervor, dass die Technik für den Menschen da ist und nicht umgekehrt. Ingenieure hätten besondere Verantwortung und müssten hinterfragen, ob das technisch Machbare auch ethisch sinnvoll sei.

Helmut Schütz, Leiter der Obersten Baubehörde, erwähnte, dass vom Land Bayern bereits 90 Prozent der Planungsleistungen fremd vergeben werden. Derzeit stünde eine große Sanierungswelle bei 14.000 Brücken bevor. Auch der Baubeginn der zweiten S-Bahn-Stammstrecke in München mit einem Volumen von 3,8 Milliarden Euro steht an. Wohnungsbau, so Schütz, sei dagegen



keine staatliche Aufgabe, die CSU möchte Anreize für private Investoren durch Wiedereinführung der degressiven Abschreibung schaffen.

Beide ehrten dann mit einem Ingenieurpreis die Preisträger für herausragende, kreative und innovative Ingenieurleistungen, darunter die Versorgung des RoMed Klinikums in Rosenheim durch eine regenerative Kälteerzeugung aus dem Flusswasser des Inns. Den ersten Preis gab es für die Erfindung neuartiger Verbundankerschrauben, mit denen Brücken saniert werden und gleichzeitig die Traglast erhöht werden kann.

Matthias Horx, einer der einflussreichsten Trend- und Zukunftsforscher unserer Zeit, hielt anschließend sein Referat zum Thema „Die Welt im Wandel“. Nach seinem humorvollen Einstieg („Meine digitale Alarmanlage ist mein Hund“) hat er die Macht der Megatrends in Form einer U-Bahn-Netzübersicht dargestellt. Hiermit zeigt sich am deutlichsten die komplexe Vernetzung der Globalisierung.

Anhand von Fragen an das Publikum nach globaler Lebenserwartung, Anteil der Analphabeten, Anzahl der Opfer von Naturkatastrophen, Kindersterblichkeit und Armut (die Mehrheit hat die Zah-

len falsch eingeschätzt), hat er die Erfolge der Globalisierung dargestellt. „Wir nehmen zu sehr das Negative und die Katastrophen wahr und übersehen dabei den positiven Trend seit Beginn der Industrialisierung“, so Horx. „Angst ist ein Baustein der menschlichen Evolution, es ist aber gefährlich, wenn damit Politik gemacht wird.“

Trend zur intelligenten Stadt

Die Wachstumszentren der Welt sind die Städte. Es zeichnet sich hier ein Trend zur energieeffizienten, intelligenten Stadt ab. Mehrere Beispiele gelungener Architektur von Städten im Zusammenwirken von Natur und Nahrungsmittelproduktion gibt es bereits. Bei der zukünftigen Energieversorgung stehen wir erst am Anfang der technologischen Entwicklung, ebenso bei der Wasserproduktion. Das Ende des Ölzeitalters zeichnet sich ab.

Das Geheimnis der Mobilität der Zukunft ist die vernetzte Infrastruktur. Die neue „Flüssigkeit“ der Welt sind Daten. Matthias Horx bezeichnete sie als das „digitale Omega“. Der Strukturwandel stelle gerade an Ingenieure hohe Erwartungen. In der anschließenden Diskussionsrunde fand Horx, dass wir aus der derzeitigen Krise lernen sollten. Er

Equal Pay Day

„Endlich partnerschaftlich durchstarten“

„Endlich partnerschaftlich durchstarten“ – so lautet das Motto des Equal Pay Days, der 2017 auf den 18. März fiel.

Wenn wir die Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen betrachten, so hätten Frauen bis zum 18. März 2017 arbeiten müssen, um den gleichen Lohn zu erzielen wie Männer für das Jahr 2016.

Damit liegt Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Staaten weit hinten. Viele relativieren diese Zahlen: Die unterschiedliche Bezahlung läge an der falschen Berufswahl. Außerdem sei ihr Anteil an Teilzeitarbeit und Minijobs höher. Ziehe man all diese Gründe ab, so sei die Lohnlücke statt über 20 eher unter zehn Prozent.

Ver.di fragt: Warum eigentlich werden soziale Berufe, die eher von Frauen ausgeübt werden, so schlecht bezahlt? Und das, obwohl sie doch eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung genießen und darüber hinaus unverzichtbar sind? Hier denken wir an Erzieherinnen, Altenpflegerinnen, Krankenschwestern, Grundschullehrerinnen ... ■

wachsen werden heißt für ihn, mit der Angst umgehen zu können. Leider sei in der medialen Wahrnehmung ein Hysterie-Trend zu verzeichnen, um Aufmerksamkeit durch Polarisierung zu erreichen.

- Trendstudie vom Zukunftsinstitut, Digitale Erleuchtung, Digitalisierung verändert die Welt, www.horx.com
- www.gapminder.org/ignorance/
- <http://www.bayika.de/de/aktuelles/ingenieuretag.php> ■

Ulrich Bareiß (Foto links) und Christian Humburg

Berufsbildungsperspektiven 2017

ver.di setzt Akzente für eine überfällige Debatte

Seit vielen Jahren gehört es zum Allgemeingut von Politik und Wirtschaft, auf die Notwendigkeit, die Chancen und die Fortschritte in der Weiterbildung hinzuweisen. Faktisch hat sich in der Gestaltung der Rahmenbedingungen in Bezug auf strukturelle Defizite sowie die selektive Beteiligung an Weiterbildung in den letzten Jahrzehnten wenig getan.

Während junge, hochqualifizierte Menschen gute Chancen haben, zu Weiterbildungsseminaren geschickt zu werden, sieht es für weniger qualifizierte Kolleginnen und Kollegen schlecht aus. Auch Ältere und Menschen mit Migrationshintergrund erhalten nur selten Unterstützung. Damit sind ausgerechnet diejenigen, die es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben, in der Weiterbildung völlig unterrepräsentiert.

So kann es niemanden wundern, dass Deutschland im europäischen Vergleich in punkto Weiterbildung nur einen schwachen Platz im Mittelfeld einnimmt. Im Vorreiterland Dänemark besuchen fast viermal so viele Menschen Qualifikationsveranstaltungen – und zusätzlich dauern die einzelnen Maßnahmen dort auch länger und sind somit intensiver.



Zwar ist es ver.di gelungen, Weiterbildungsansprüche in einigen Tarifverträgen zu verankern. Auch gibt es im Rahmen eines Sonderprogramms die Möglichkeit, dass Betriebsräte und Unternehmensleitungen gemeinsam Qualifizierungskurse für Ältere, Ungelernte und von Arbeitslosigkeit Bedrohte beantragen. Doch aufs Ganze gesehen bleiben es Ausnahmen.

Deshalb fordert ver.di ein Weiterbildungsgesetz auf Bundesebene.

Das soll sowohl Finanzierungs- als auch Freistellungsansprüche verbindlich regeln: Jeder und jede hat ein Recht auf Qualifizierung. Mit Hilfe einer Umlage werden die Kosten gleichmäßig auf alle Unternehmen verteilt. Auch für Selbstständige und Wiedereinsteiger/innen nach einer Familienphase muss hochwertige Weiterbildung finanzierbar sein.

Außerdem ist das Kursangebot bisher sehr unübersichtlich. Weil

die Teilnehmer erst im Nachhinein beurteilen können, ob der Kurs hält, was der Anbieter verspricht, ist eine unabhängige Qualitätssicherung unabdingbar. ver.di fordert verbindliche Zertifizierungsverfahren für berufliche Bildungsangebote.

Angesichts der Untätigkeit in Politik und Wirtschaft will der wissenschaftliche Beraterkreis von ver.di und IG Metall mit dem vorliegenden Memorandum „Berufsbildungsperspektiven 2017“ erneut Akzente für eine längst überfällige Debatte setzen. Denn: Jetzt muss gehandelt werden. Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung!

Die Forderung von ver.di ist: Weiterbildung sollte sich in Zukunft in eine Bildungslandschaft einfügen, die sich von dem überholten Gegeneinander von allgemeiner und beruflicher Bildung befreit und ein auf Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit beruhendes Gesamtkonzept schafft. ■

Zu bestellen ist die Broschüre direkt in gedruckter Version: ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Weiterbildungspolitik Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin.

Per E-Mail: bildungspolitik@verdi.de

Tarifvertrag Metall- und Elektroindustrie

Zwei Prozent mehr Geld ab 1. April 2017

Zum 1. April 2017 erhalten alle Beschäftigten die zweite Stufe der Tarifierhöhung von zwei Prozent. Der laufende Tarifvertrag endet am 31. Dezember 2017.

Die Tarifkommission Bayern hat sich im Februar getroffen, um den Zeitplan für die Tarifrunde 2017/18 abzustimmen. Neben

einer noch festzulegenden prozentualen Forderung soll auch eine qualitative Forderung gestellt werden. Die Ergebnisse der derzeit laufenden Beschäftigtenbefragung der IG Metall zum Thema Arbeitszeit sollen diskutiert und berücksichtigt werden.

Wir bitten unsere ver.di-Mitglieder im Bereich der Metall- und Elek-

troindustrie, sich daran zu beteiligen.

In einem ersten Aufschlag wurde auch ein Mitgliederbonus als tarifliche Forderung in verschiedenen Workshops diskutiert. Wie sich in der breiten Diskussion herausgestellt hat, ist dies ein sehr komplexes Thema und viele Facetten müssen beachtet werden.

Das Thema wird weiter vertieft und beraten.

Auf Grund der Gesetzesänderung wurde beschlossen, den Tarifvertrag zur Leih- und Zeitarbeit in der vorliegenden Fassung mit den Arbeitgebern abzuschließen. ■

Ulrich Bareiß
ver.di-Mitglied in der TK der IGM Bayern

Gute Arbeit

Wie können Prozesse initiiert und durchgesetzt werden?

Die jährliche „Werkstatt Gute Arbeit“ stellte Ende 2016 die Frage in den Vordergrund, wie Prozesse hin zu Guter Arbeit in Betrieben und Verwaltungen initiiert, durchgesetzt und aufrecht erhalten werden können. Denn die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor sind unzureichend, das zeigen die Ergebnisse der Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit ebenso wie andere Studien.

Gerade angesichts der momentan stattfindenden digitalen Umbrüche ist eine gute Arbeitsgestaltung, die auch die akuten Veränderungen und Herausforderungen aus Perspektive der Beschäftigten in den Blick nimmt, wichtiger denn je. Gefährdungsbeurteilungen auch psychischer Belastungen sind ein Hebel, um Gute-Arbeit-Prozesse auf den Weg zu bringen. Der DGB-Index Gute Arbeit ist hierfür ein bewährtes Screeninginstrument.

In seinem Eingangsvortrag „Gute Arbeit und die Herausforderungen durch Digitalisierung – Handlungsfelder für die Arbeitsgestaltung“ betonte Karl-Heinz Brandl, Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit, dass die meisten Menschen in der Dienstleistungsbranche beschäftigt sind, und deshalb der Begriff Arbeit 4.0 prägend sei. ver.di hat aktiv am Weißbuch Arbeiten 4.0 mitgewirkt.

Dann ging Brandl auf den DGB-Index Gute Arbeit mit Schwerpunkt Digitalisierung ein. 60 Prozent der Befragten sind in hohem oder sehr hohem Maß davon betroffen. 80 Prozent der Beschäftigten nutzen bereits digitale Informations- und Kommunikationstechnologien für ihre Arbeit – damit ergeben sich auch neue Belastungsfaktoren. Bei 46 Prozent der Befragten ist die Arbeitsbelastung gestiegen, 52 Prozent kön-



nen keinen Einfluss auf ihre Arbeit nehmen.

Heute schon gibt es RFID im Handel, e-Akte bei Banken und Versicherungen und eine digitale Verwaltung 2020 im Öffentlichen Dienst. Ist dies ein Jobkiller? Die umstrittene „Osborne und Frey Studie“ stellte fest, dass 77 Prozent der Berufe entfallen und 18 Millionen deutsche Arbeitsplätze bedroht seien. Die Arbeitsmarktprognose 2030 (Weißbuch Arbeiten 4.0) sieht dagegen nur branchenspezifische Änderungen, insgesamt nur ein leichtes Minus, das durch den demographischen Wandel aufgefangen wird.

Brandl ging auch auf die Mitarbeit von ver.di am Grünbuch „Digitale Plattformen“ ein. Er nannte viele Beispiele der Beteiligung an aktuellen Forschungsprojekten, und nicht zuletzt die gewerkschaftliche Unterstützung bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zum Belastungsschutz, wie bei der Charité, der Telekom, IBM und der Post.

In ihrem Praxisbeispiel „Gute Arbeit in den Bayernwerken“ berichteten Daniela Schneider und Markus Heller vom Inifex-Institut und Lothar Haberzeth vom Betriebsrat Bayernwerke von ihrem Projekt „Bayernwerk auf dem Weg zum attraktiven Arbeitgeber“. Dabei wurde das Befragungstool des DGB-Index mit betriebsspezifischen Erweiterungen genutzt. Ziel ist, dass die Bayernwerk AG im Jahr 2020 alle Anforderungen an einen moder-

nen Arbeitgeber erfüllt. Projektunterstützung erhält der Betriebsrat durch INIFES, das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie in Stadtbergen bei Augsburg. Dadurch wurden hohe Datenschutzstandards garantiert. Die Mitarbeiterbefragung aller Beschäftigten erweckte großes Interesse, aber auch Erwartungen an Verbesserungen.

Rolf Schmucker, DGB-Index-Institut, betonte in seinem Vortrag „Der DGB-Index Gute Arbeit als Screeninginstrument für Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen“, dass auch psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Sie sind vom Gesetzgeber seit 2013 im § 5 Arbeitsschutzgesetz vorgegeben. Eine arbeitswissenschaftliche Begleitung wird empfohlen. Der DGB-Index Gute Arbeit mit seinen drei Bereichen, elf Kriterien und 42 Fragen eignet sich gut zur Ermittlung der Situation hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsabläufe, für eine positivere Betriebskultur und die Sensibilisierung für psychische Belastungen.

Um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, kann sich der Betriebsrat an die Einigungsstelle, einzelne Arbeitnehmer können sich an die Berufsgenossenschaft oder die Gewerbeaufsicht wenden. Allerdings sei eine Klage wegen psychischer Belastung derzeit noch sehr schwierig, so das Ergebnis der anschließenden Diskussion.

Im zweiten Praxisbeispiel „Langer Atem ist gefragt – Gute Arbeit als Prozess bei der Hamburger Behörde für Gesundheits- und Verbraucherschutz“ berichtete Verena Blix, Personalratsvorsitzende, von Schwierigkeiten mit der mittleren Führungsebene, von schlechten Beispielen von Vorgesetzten und Feigenblattmaßnahmen. Dies galt es mit einer hohen Transparenz und klarem Auftrag während des Prozesses zu überwinden. Die Ergebnisse mündeten einerseits in das Demographieprojekt und den Abschluss einer Dienstvereinbarung. Selbst das Bundesinnenministerium empfiehlt die Umsetzung des DGB-Index als Instrument zur Gefährdungsbeurteilung für ihre Behörde. ■

Ulrich Bareiß

Chemie

Entgelt steigt in zwei Stufen

Zum 1. April 2017 steigen die Tarifgehälter um 2,0 Prozent, ab dem 1. April 2018 um 3,6 Prozent. Der Tarifvertrag für die Chemie-Industrie läuft bis zum 31. März 2019. ■

<http://tinyurl.com/lgfncg8>

Intergeo

Open Data und Open Government

Das sind die Schwerpunkte der Intergeo vom 26. bis 28. September in Berlin. 2018 zieht die Intergeo nach Frankfurt am Main, 2019 öffnet sie in Stuttgart ihre Tore. ■

www.intergeo.de

„Vision Ingolstadt 2030“

Keine Standards auf's Spiel setzen

Bei der zweiten Zwischenkonferenz des Projekts „Vision Ingolstadt 2030“ wurde über die digitale Transformation der Wirtschaft und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt diskutiert. Daneben gab es einen Marktplatz mit interessanten Anwendungen der Industrie 4.0 und der Digitalisierung.

In seiner Begrüßung der rund 200 Teilnehmer der zweiten Zwischenkonferenz des Projekts „Vision Ingolstadt 2030“ unter dem Motto „Erneuerung gestalten: Mitbestimmung trifft Digitalisierung. Die Chance für Gute Arbeit 4.0?“ im Forschungszentrum Carisma der THI betonte Peter Mosch, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Audi AG, dass nur mit dem Einbeziehen der Menschen die digitalen Hürden überwunden werden können. Die Zukunft muss gemeinsam neu gestaltet werden, Qualifizierung, Weiterbildung 4.0 und die Neubeschreibung der Arbeitsplätze gehören dazu.

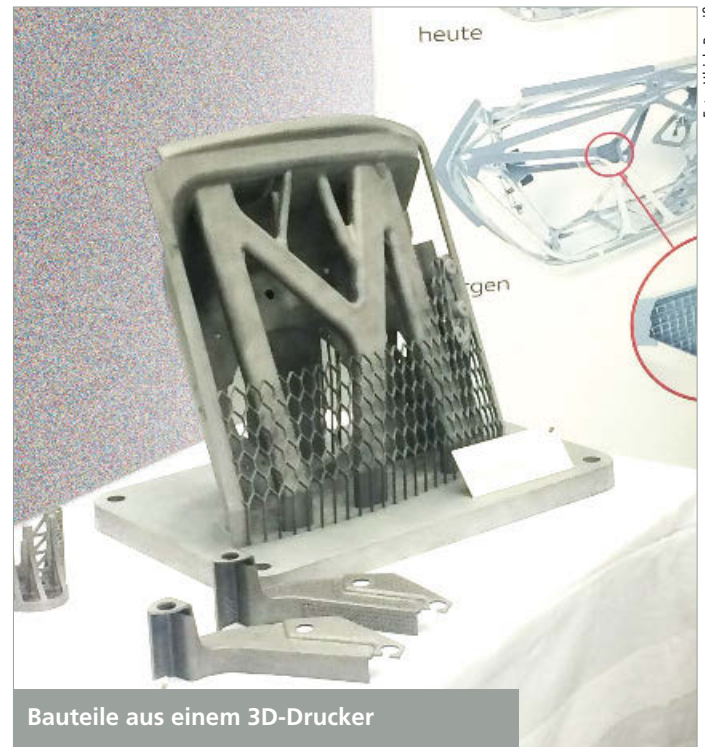
Das Automobil der Zukunft, so Michael Breme, Leiter Produktions- und Werksplanung Audi AG, verändere die Mobilität, das Auto

werde zum Arbeitsplatz. Die „Smart Factory“ kontrolliere und steuere zentral alle Prozesse der Industrie. Als Beispiel nannte er das neue Werk in Mexiko, das von Ingolstadt aus simuliert und gesteuert wird.

Man solle die Chancen nutzen, aber nicht blind vor den Risiken sein, so Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB, und ging auf den Gesundheitsschutz ein. Schutzmechanismen für Mitarbeiter müssen angepasst werden. Er warnte davor, bei der Gestaltung der Arbeitszeit über die Erwerbsbiographie Standards auf's Spiel zu setzen.

Andreas Boes, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), sieht in dem Audi-Projekt „Vision 2030“ ein Leuchtturmprojekt zum Thema Mitbestimmung. Schlüsselfaktor ist die Beteiligung, auch für das Unternehmen sei dies Neuland. Die Wucht der Veränderung, der gesellschaftliche Umbruch werde Jahrzehnte dauern und sei nur mit der Idee des sozialen Kompromisses möglich.

In der Abschlussdiskussion be-



Bauteile aus einem 3D-Drucker

tonte Ansgar Baums, HP, dass die digitalen Plattformen sich zwischen die herkömmlichen Wertschöpfungsketten schieben. Crowdwork sieht er als Chance. Boes erwiderte, dass Crowdplattformen überwiegend in Ländern mit niedrigen Löhnen entstehen und die daran Beteiligten keine Schutzrechte hätten. Er sieht hierin die Gefahr einer neuen Deregulierung wie bei Werkverträgen und Leiharbeit.

Die Arbeitgeber möchten am liebsten den Silicon-Valley-Geist

importieren, man dürfe aber die Mitarbeiter nicht austauschen, sondern müsse sie entwickeln, so Thomas Pretzl, Betriebsratsvorsitzender von Airbus Industries. Der Audi-Slogan „Vorsprung durch Technik“ sei durch „Vorsprung durch Vertrauen“ zu ersetzen, forderte Jörg Schlagbauer, IG Metall in Audi. Ein bayrisches Prestige-Projekt wäre nicht ein digitales Gründerzentrum, sondern ein bayrisches Bildungsfreistellungsgesetz. ■

Ulrich Bareiß

Lernort Betrieb

Entwicklungsperspektiven für die duale Ausbildung in Betrieb und Studium

Die Hans-Böckler-Stiftung hat für das Projekt „Betrieb lernen“ an Universitäten und Institute Forschungsaufträge vergeben. Die Tagung im Februar in München diente zum einen zum wissenschaftlichen Austausch der Studienergebnisse und zum anderen der Diskussion über den Praxisbezug.

Einig war man sich darin, dass man in der betrieblichen dualen Ausbildung weitaus mehr Sozialkompetenzen erwirbt als bei einer schulischen Ausbildung oder reinem Studium. Gerade diese Kompetenzen sind in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt von hoher Bedeutung und ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Erwerbstätigkeit. Einige meinten gar, dass der Höhepunkt der Aka-

demisierungswelle bereits überschritten ist, vielfach sind junge Menschen mit Studienabschluss gefrustet, weil sie keinen äquivalenten Arbeitsplatz erlangen können.

Fachhochschulen drängen zunehmend in die Ausbildung und sehen dies als Geschäftsmodell. Im Gegensatz zur betrieblichen dualen Ausbildung, die von den

Sozialpartnern gut geregelt ist, besteht beim dualen Studium Handlungsbedarf. Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger, jedoch fehlen hier die begleitenden Unterstützungsmaßnahmen. ■

Der ausführliche Bericht von Ulrich Bareiß ist auf unserer Internet-Seite zu lesen: <http://tinyurl.com/l6ext9w>

Seminar

Komprimierte Bildungswoche mit Betriebsratsdiskussion

Unter dem Titel „Arbeits- und Naturschutz – wie geht das zusammen“ nahmen Mitglieder der Personengruppe mti Nord an einem Umweltseminar teil.

Das Exkursionsziel war Zingst auf dem Darß an der Ostseeküste mit der reizvollen Umgebung wie dem „Nationalpark Vorpommersche Boddenlandschaft“. Viel über Leben und Arbeit im Nationalpark erfuhren wir von Rangern, Themen waren auch Ökologie und Ökonomie, Vogelrouten und Windräder als Widerspruch, Deichbau und Entwässerung.

Für uns war es wichtig, mit Rangern über ihre Ausbildung zu sprechen. So bildet ein Bachelorabschluss in der Fachrichtung „Umweltschutz“ oder ein äquivalenter Ingenieur- oder Naturwissenschaftsabschluss die Voraussetzung für einen Masterabschluss. Die Möglichkeiten des beruflichen Einsatzes sind vielfältig, etwa in Umweltschutzbehörden,

Beratungs-, Gutachter- und Planungsbüros, in Forschung und Lehre. „Unser Ranger“ hatte allerdings nur einen befristeten Arbeitsvertrag und auf Bewerbungen bis dato nur Absagen.

Einen Höhepunkt bildete zum Abschluss der Seminarwoche die Besichtigung des Ozeaneums der Hansestadt Stralsund samt einem Gespräch mit dem Betriebsrat. Die beiden größten Museen in Mecklenburg-Vorpommern, die „Stiftung Deutsches Meeresmuseum“ und die „Ozeaneum Hansestadt Stralsund GmbH“ streben offenbar eine Fusion zur Sicherung des Betriebes beider Häuser an.

Eine unsichere Zeit steht für 55 Mitarbeiter des Ozeaneums bevor. Der Betriebsrat steht vor komplexen Aufgaben und braucht Unterstützung. Dem werden wir gerne nachkommen.

Fazit des Seminars: Umweltschutz beinhaltet eine umfassende Auf-



Foto: Gesine Töpfer

gabenstellung mit technischen Aspekten für Erhaltung und Wiederherstellung natürlicher Prozesse, wobei funktionale Teilbereiche der Umwelt Wasser, Klima, Luft und Boden sind. Abfallwirtschaft und Altlasten haben sich zu bedeutenden Umweltwissenschaften entwickelt. Auf diesen Fachgebieten werden Bachelor- und Masterabschlüsse angeboten.

Wir vom mti-Nord-Ausschuss widmen uns besonders dem Umwelt-, Arbeits-, und Gesundheitsschutz in der berufspolitischen Interessenvertretung der in ver.di organisierten Meister, Techniker und Ingenieure. Das Seminar war für uns eine wertvolle Erfahrung zur weiteren Repräsentation von mti. ■

Gesine Töpfer, mti Nord

Traumberuf

ArchitektIn: Kreativität und Phantasie

Kreativität, Phantasie, tolle Ideen zu leben und zu entwickeln, das waren unsere Idealvorstellungen für die Erfüllung unseres Traumberufes als ArchitektIn, LandschaftsarchitektIn oder StadtplanerIn. Allerdings auch gute Verdienstmöglichkeiten.

Wir ziehen Bilanz nach vielen Jahren, sei es im öffentlichen Dienst oder in Ingenieurbüros. Die gesammelten Ergebnisse sind so unterschiedlich wie unser Traumberuf mit all seinen Erwartungen in der Ausübung unserer Tätigkeiten. ArchitektInnen im öffentlichen

Dienst verdienen relativ gut, im Gegensatz zu den Angestellten in Planungsbüros. Warum das so ist, hat zahlreiche Gründe. Aus unserer Sicht haben sich die Gewerkschaften stark dafür gemacht und tun es auch weiterhin. Die sozialen Rahmenbedingungen und die Tarifverträge, über Jahrzehnte von den Gewerkschaften erstritten, sind in der heutigen Zeit immer wichtiger und müssen ständig neu verhandelt werden.

Wenn wir uns im freien Wettbewerb bei den Planungsbüros umschauen, dann sind oft nur die Büroleiter und Bauleiter mit herausragenden Projekten diejenen, die ein ordentliches Ge-

halt dafür bekommen. Bei den angestellten ArchitektInnen, ohne gewerkschaftliche Bindung, sind Verträge mit 2.100 bis 2.300 Euro brutto, 20 Tage Urlaub und zehn Überstunden im Monat ohne Bezahlung der „kreative“ Alltag. Bei den BauleiterInnen im Speziellen werden Fahrstrecken über 200 Kilometer nur mit der halben Fahrzeit als Arbeitszeit gewertet. Und wenn wir in renommierten Büros mitarbeiten, ist der Büroname in unserer Vita oft Bezahlung genug.

Doch gerade hier, bei den jungen Angestellten, wird eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eher als Manko angesehen. Denn Gewerkschaften sind „eher für an-

dere gedacht“ und nicht „hipp“. Erst wenn viele angestellte ArchitektInnen sich zu einer starken Mitgliedschaft mit einer großen Gewerkschaft im Rücken vereinen, lassen sich diese, teilweise prekären, Beschäftigungsverhältnisse verhindern.

Diskutiert mit uns! Dies ist ein Plädoyer der ArchitektInnen der Kollegengruppe des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Architektenkammer NRW und eine Einladung an alle ArchitektInnen, bei uns mitzumachen und mitzugestalten. ■

Michael May und
Petra Rahmann, mti

Sozialwahl 2017



Foto: privat

„2017 ist das Jahr der vielen Wahlen. Die erste Wahl habt Ihr bei der Sozialwahl. Ich möchte gerne als Kandidatin von ver.di und der Personengruppe der Meister, Techniker und Ingenieure (mti) für die Technikerkrankenkasse (TK) Euch alle auffordern mitzugestalten, indem Ihr wählt. Die Wahl ist einfach, das richtige Kreuzchen machen und den roten Umschlag in den gelben Briefkasten werfen.“

Mehr als sieben Millionen TK-Mitglieder können im April und Mai 2017 ihre Stimme bei der Sozialwahl abgeben. Gewählt werden unter anderen die ver.di-VersichertervertreterInnen als Ehrenamtliche in den Verwaltungsrat, das höchste Gremium der TK.

Wer nicht wählt, wird trotzdem vertreten – und zwar von denen, die von anderen gewählt worden sind. Somit mein Apell ‚Beteiligt Euch an der Sozialwahl!‘. Dann können wir mitentscheiden über die Finanzen, den hauptamtlichen Vorstand kontrollieren, und vor allen Dingen mitbestimmen, welche zusätzlichen Leistungen die TK ihren Versicherten anbietet. Mit einer Stimme die Zukunft des sozialen Gesundheitssystems zu sichern und den Gestaltungsrahmen zu setzen, das sollten wir nutzen.

„Beteiligt Euch, geht wählen!“



Petra Rahmann kandidiert für die Technikerkrankenkasse bei den Sozialwahlen 2017. Warum sie das macht und auf eine große Wahlbeteiligung hofft, schreibt sie hier.

Kurz in eigener Sache: Ich verstehe mein Ehrenamt als Ideologie! Ich gestalte mit Herzblut: Mitgestalten und mitwirken, das macht mich aus, sowohl als Landschaftsarchitektin bei Straßen. NRW als auch im Gesamtpersonalrat, in gewerkschaftlichen Funktionen bei ver.di und bei der TK. Über 30 Jahre bei Straßen. NRW, in der TK und bei ver.di, da war es für mich ein Leichtes, Ja zu sagen, als ich auf ver.di-Bundesebene von mti angesprochen wurde, unsere Interessen in der TK zu vertreten.

Kreativ und quer zu denken, das versuche ich auch bei der TK. Facettenreich und auf unterschiedlichen Ebenen zu diskutieren, treibt mich ständig an. Als so genannte „ehrenamtliche Wächterin“ versuche ich, im Sinne der Versicherten zu agieren. Mein Engagement bietet die Möglichkeit sozialpolitische Themen voranzutreiben. Zentrales Leitbild ist wie bei meiner ver.di-Gewerkschaftsarbeit der Solidargedanke: für gelebte Basisdemokratie, soziale Sicherung und eine bestmögliche medizinische Versorgung. Gesundheit darf kein Luxus sein, alle Versicherten müssen den gleichen Zugang zu allen notwendigen medizinischen Leistungen haben.

Durch Erfahrungsaustausch mit Betriebs- und Personalräten aus vielen Branchen wissen wir, wo

Versicherte, RentnerInnen der „Schuh drückt“. Gute Leistungen der TK, Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Therapien, dies sind für mich einige wichtige Stichworte. Auch die Tatsache, dass Frauen und Männer ‚unterschiedlich ticken‘, auf Therapien und Medikamente anders reagieren, muss intensiver beachtet werden.

Die Eigenverantwortung von Versicherten und Arbeitgebern und das solidarische Miteinander sind ein erfolgreiches Organisations-

prinzip der Selbstverwalter. Das zu erhalten und auszubauen, dafür setze ich mich ein! Verantwortung für andere übernehmen, zuhören, Kontakte zu unseren Versicherten aufbauen und kommunizieren, das ist der Beweggrund für mein Ehrenamt bei der TK. Es geht in meinem Job und bei den Ehrenämtern stets um Menschen und ihre Bedürfnisse. ■

Petra Rahmann

Mitglied im Bundesausschuss mti und Stellvertretung im Verwaltungsrat der TK

Kommentar

„State Certified Engineer“

Der Bundesverband höhere Berufe der Technik, Wirtschaft und Gestaltung e.V. (BVT) bietet seinen Mitgliedern mit Abschluss staatlich geprüfter Techniker ein Zertifikat „State Certified Engineer“ an. Darin werden eine ingenieurmäßige Ausbildung und Fähigkeiten bestätigt.

Der mti stellt keinen erkennbaren Nutzen fest. Es geht bei solchen Zertifikaten meist um den Nutzen Dritter. Das Zertifikat kostet 50 Euro, ist nur für Mitglieder im BVT erhältlich und hat keine rechtliche Relevanz.

Ein Absolvent einer Technikerschule braucht kein solches Zertifikat für einen Arbeitgeber. In den Personalabteilungen fast aller Unternehmen und staatlichen Einrichtungen sind die Abschlüsse bekannt. Viel wichtiger bei Bewerbungen ist ein lückenloser Lebenslauf und entsprechende berufliche Erfahrung und Kompetenz. Zusätzlich machen die meisten Unternehmen ein Assessment um die fachliche und soziale Kompetenz des Bewerbers festzustellen. ■

Ulrich Bareiß,
mti Bundesausschuss