

Die Schnittstelle

Information der IG Metall für Studium und Beruf



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

• Ausgabe 01 / Sommersemester 2006 • Herausgegeben von der Arbeitsstelle für Hochschul- und Studierendenarbeit im IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt •

Was verdoppelt sich, wenn man es teilt?

Airbus-Mitarbeiter beschreiten neue Wege, um im internationalen Ringen um Innovationen die Nase vorn zu haben – der Flugzeugbauer sucht „händeringend“ Ingenieure – Betriebsrat ist treibende Kraft

„Wissen ist das Einzige, was sich verdoppelt, wenn man es teilt“, erklärt Rainer Brodersen (44), der bei Airbus in Hamburg im Team Knowledge Management tätig ist. Die Erkenntnis: Deutschland kann im internationalen Wettbewerb um niedrige Kosten niemals die Nummer eins sein - wohl aber im Ringen um Innovationen und intelligente Produkte. Airbus hat aus der harten Konkurrenz mit seinem amerikanischen Kontrahenten Boeing eine Tugend gemacht: Mit einem ausgeklügelten Wissensmanagement halten die Hamburger das Know-how in der Firma, schulen die Innovationsfähigkeit ihrer Mitarbeiter.

Der Hintergrund: Airbus sucht händeringend Ingenieure. Ein hoher Anteil der Belegschaft besteht aus Leiharbeitern. „Diese Arbeitsverhältnisse sind aber wesentlich besser als ihr Ruf“, versichert Vertrauenskörper- und IG-Metall-Mitglied Brodersen. Die Leiharbeitskräfte bekommen beispielsweise bereits nach drei Monaten „equal pay“, also das gleiche Gehalt wie Festangestellte.

Trotzdem kommt in dieser Zeit bereits das von Brodersen mitkoordinierte „Wissensmanagement im Engineering“ zum Zuge: „Wenn ein Mensch das Unternehmen verlässt, weil er zum Beispiel in Rente geht, dann geht sein Wissen mit ihm – das müssen wir künftig verhindern.“ Da Airbus seine Mitarbeiter

umfangreich weiterbilde, habe man in ihr Wissen auch viel Geld investiert.

Das Knowledge Management Team sorgt dafür, dass die Ingenieure sich ihr Know-how gegenseitig mitteilen oder es zumindest dokumentieren. So kann verhindert werden, dass das Gemeinschaftsunternehmen aus EADS und BAE Systems in der Konkurrenz mit dem amerikanischen Herausforderer an Boden verliert.

Airbus hat damit etwas wiederentdeckt, was es eigentlich schon seit Jahrhunderten gibt: Einst gab im Handwerksbetrieb der Vater seine Erfahrungen an den Sohn weiter. In Großunternehmen ließ die innerbetriebliche Konkurrenz diesen guten Brauch in Vergessenheit geraten, wie Brodersen erläutert: „Wissen ist Macht. Wenn ich mehr weiß, als mein Gegenüber, dann bin ich mächtiger – gerade wenn viele Angst um ihren Arbeitsplatz haben, dann versuchen sie Wissen für sich zu behalten.“

Das Knowledge Management Team nimmt diese Ängste ernst, motiviert zum gemeinsamen Wissenserwerb. Neue Arbeitskräfte können so auf den Fundus ihrer Vorgänger zurückgreifen, was in der galoppierenden Entwicklung im Flugzeugbau unverzichtbar ist. Nicht nur das einzigartige Großraumflugzeug A380 zeigt, dass die Strategie bislang aufgeht: „Es geht um neue Flugzeugtypen und neue Materialien,



Foto: Airbus

die ganz klar die Position von Airbus am Markt stärken und so Neueinstellungen erforderlich machen – im A380 steckt zum Beispiel unheimlich viel Innovation im Bereich der Flug-Physik, der Materialforschung oder der Rumpfwicklung!“

Airbus ist damit ein Beispiel dafür, dass nicht immer nur an der Kostenschraube gedreht werden muss, um Arbeitsplätze zu sichern. Mit seiner Innovationspolitik hat das Unternehmen allein in Hamburg mehr als 2500 neue Arbeitsplätze geschaffen – und würde gerne noch mehr Ingenieure einstellen. Die Mitarbeitervertretung ist dabei einer der Motoren des Erfolgs, wie Brodersen bestätigt: „Die Betriebsräte treiben mit, um das Unternehmen nach vorne zu bringen, um Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen – es ist eben kein Widerspruch mehr, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und Innovationen voranzutreiben.“ Diese Sicht bestätigt auch Dipl.-Ing. Hans Schenk von der SCI Engineers GmbH: „Ein Betriebsrat, der ein Gaspedal bekommt, wird nicht nur immer auf der Bremse stehen.“

„Ein Minimum an Sicherheit!“

Prof. Dr. Klaus Dörre, Wirtschaftssoziologe an der Uni Jena zum Thema unsichere Beschäftigung

„Es hat sich eine Zone der Prekarität herausgebildet, die höchst unterschiedliche Beschäftigungsformen von Zeit- und Leiharbeit bis hin zu Mini- und Midjobs umfasst. Neuerdings werden auch akademisch gebildete Berufseinsteiger häufig befristet beschäftigt. Unternehmen versuchen dadurch, Marktrisiken auf Arbeitskräfte abzuwälzen. Letztere werden zudem durch die große Unsicherheit gefügiger gemacht, nehmen sogar mehrmonatige unbezahlte Praktika in Kauf. Junge Menschen sind damit häufig nicht mehr in der Lage, auf ihr Beschäftigungsverhältnis einen längerfristigen Lebens-

plan zu gründen. Harte Shareholder-Value-Ansätze führen aber beschäftigungspolitisch in die Irre: Gerade im Bereich der Hochqualifizierten sind Spitzenleistungen nur möglich, wenn ein Minimum an Beschäftigungssicherheit gegeben ist. Gewerkschaften sollten da vor allem die Interessen unsicher Beschäftigter besser vertreten. Diese sollten etwa eine Risikoprämie zum Gehalt bekommen. Wir sollten ein Modell entwickeln, das Jahre der Erwerbsarbeit mit Perioden beruflicher Weiterbildung und Familienphasen kombiniert. Hier stehen wir erst am Anfang.“



Ich bin in der IG Metall, weil...

... sie auch für Studierende Angebote und Betätigungsfelder bietet.

... ich eine starke Arbeitnehmervertretung wichtig finde. Und stark ist sie nur, wenn möglichst viele mitmachen.
... sie sich für viele Sachen einsetzt, die unsere Gesellschaft voranbringen.
... sie einen wichtigen Beitrag dazu leistet das soziale Gleichgewicht zu erhalten.

Tim Langer, Physik-Student an der TU Braunschweig



Mich persönlich...

...berührt der Solidaritätsgedanke der Gewerkschaften. Man wird zum Mitmachen moti-

viert und hat 'ne Menge Spaß dabei. Den neoliberalen Mainstream in deutschen Hörsälen kann man durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit leichter durchschauen und dadurch auch mal eine Diskussion anregen. Ich fühle mich, durch die Kenntnis meiner Arbeitnehmerrechte und meiner „Helfer“ im Betrieb, gut gewappnet für das Arbeitsleben.

Jeannette Hentschel, Studentin des Wirtschaftsingenieurwesens Automatisierung an der Hochschule Harz

Geiz macht nicht sexy:

Besser statt billiger!

„Besser statt Billiger“ - mit dieser Kampagne starteten einige IG Metall Bezirke in 2005 eine Gegenoffensive gegen die weit verbreitete Meinung, die einzige Lösung im Standortwettbewerb liege in immer niedrigeren Löhnen.

„Besser“ steht dabei für Innovationen bei Produkten, Prozessen und vor allem bei den Fähigkeiten der arbeitenden Menschen selbst.

Die Erfahrung, die Betriebsräte und Gewerkschafter täglich machen: in vielen Unternehmen sind systematische Innovationsstrategien und Investitionen in die Personalentwicklung leider ein Fremdwort. Wenn es dann schief geht, fällt den Managern meist nichts anderes mehr ein als Lohnverzicht und länger arbeiten.

Eine Umfrage unter Betriebsräten in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt förderte im Frühjahr 2006 Erschreckendes zu Tage: nur 20 Prozent der Betriebe zeigen ein genügendes bis gutes Innovationsprofil, dafür weisen 41 Prozent starke Defizite auf, 35 Prozent immer noch erkennbare Defizite. Gefragt wurde nach 24 Merkmalen von der Strategie über die Ablauforganisation und die Beteiligung der Arbeitnehmer bis hin zu Qualifikationsprozessen. Besonders erschreckend: selbst im „Pflichtprogramm“ der Manager, also der Vermeidung von Überstunden oder Leerlauf wegen schlechter Planung gab es haarsträubende Ergebnisse.

Insgesamt lieferte die Befragung den Beweis: für Innovation und Qualifizierung wird viel zu wenig getan - höchste Zeit für einen Tarifvertrag!

Über Kahn frotzeln, USA-Pläne schmieden...

Beim Stammtisch plaudern angehende Ingenieure – und basteln an ihrer Zukunft

„Wir haben die Studiengebühren kritisch beleuchtet und dann noch etwas über Olli Kahn gefrotzelt“, erzählt Eckhard Kirschbaum schmunzelnd. Beim Fahrzeugbauer Karmann in Osnabrück gibt es einen Werksstudenten- und Ingenieurs-Stammtisch. Gestern Abend ist es wieder mal etwas später geworden. Parallel zu den Gesprächen über die Firma und das Studium flimmerte ein Champions-League-Spiel über den Bildschirm, Jens Lehmann holte für Arsenal die Kohlen aus dem Feuer: Besonderer Diskussionsstoff an diesem Abend: Mitarbeitern ist fristlos gekündigt worden, weil sie während der Arbeit privat im Internet gesurft haben.

„Es ist eine entspannte Atmosphäre, Gesprächsstoff finden wir genug“, sagt die Jugendvertreterin von Karmann, die zusammen mit Kirschbaum den Stammtisch ins Leben gerufen hat. „Wir tauschen auch Tipps und Tricks aus ...“

Die 23-jährige macht ihre Mechatroniker-Ausbildung im Betrieb und das Maschinenbau-Studium in Osnabrück parallel - beim Glas Bier lernt sie nun die Fächerkombinationen und Problemchen anderer Werksstudenten kennen: „Wir tauschen auch Tipps und Tricks aus, zum Beispiel wenn es um Auslandspraktika geht.“ Attraktiv ist etwa, eine Zeit lang als Konstrukteur an Karmanns USA-Sitz Erfahrungen zu



Eckhard Kirschbaum (2. v. re.) im Gespräch beim Ingenieurstammtisch des Fahrzeugbauers Karmann in Osnabrück

sammeln, doch die Plätze sind rar: Sich gegenseitig kennenzulernen und ein neues Netzwerk aufzubauen, so sagt die Jugendvertreterin, sei eine gute Voraussetzung, um später in der Firma auch effektiv zusammenzuarbeiten.

Natürlich geht es Betriebsratsmitglied Eckhard Kirschbaum beim Werksstudenten-Stammtisch auch darum, einmal außerhalb der Firma in ungezwungener Atmosphäre über das Weh und Leid der jungen Mitarbeiter zu reden. „Wir tauschen uns auch über die Arbeitsbedingungen aus, ohne dabei gleich die rote Fahne raushängen zu lassen.“ So werde allen klar, dass die Arbeit der IG-

Metall „nichts ideologisch Verbrämtes ist“, erklärt der Gewerkschafter. Und weil die Atmosphäre in der Kneipenrunde so gut ist, entstehen in ihr sogar neue Ideen: „Wir haben diskutiert, ob wir bei der Umstellung auf den Bachelor die Ausbildungszeit der Studierenden im Praxisverbund um ein halbes Jahr verlängern sollten. In der Zeit könnten dann Auslandsaufenthalte und Fremdsprachenunterricht untergebracht werden“, erzählt Kirschbaum: „Um noch fitter für die Anforderungen in der Fahrzeugbranche zu werden!“ So wird am Stammtisch nicht nur nett geplaudert, Bier getrunken und Fußball geguckt – angehende Ingenieure basteln an ihrer Zukunft.

„Ansprechpartner schon vor dem Berufseinstieg“

Hartmut Meine im Interview zum Thema Gewerkschaften und Hochschule

Die IG Metall ist eine Gewerkschaft in Produktion und industrienahen Dienstleistungen. Warum engagiert sich die IG Metall jetzt im Bereich von Hochschulen?

Gewerkschaften sind der Zusammenschluss von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Das gilt auch für hochqualifizierte Beschäftigte, wie aktuell das Beispiel der Ärzte zeigt. Es geht aber nicht nur um die Interessenvertretung bei Auseinandersetzungen. Wir wollen Studierenden schon vor dem Berufseinstieg Hilfestellung geben. Dazu gehören Themen wie die Planung des Studiums, spätere Qualifizierung, Entgeltsysteme und Karrieremög-

lichkeiten im Beruf. Wir sind nicht nur der Ansprechpartner im Betrieb, sondern auch schon während der Ausbildung an der Hochschule.

Innovation und Qualifizierung sind Forderungen der IG Metall in dieser Tarifrunde. Was verbirgt sich dahinter?

Die IG Metall will Unternehmen stärker für systematische Innovationen bei Produkten und Prozessen und systematische Qualifizierung aller Belegschaftsgruppen in die Pflicht nehmen. Unsere Forderung setzt die Frage nach sicheren Jobs auf die tarifpolitische Agenda. Das Qualifikationsniveau der Belegschaft bestimmt die Anpassungsfähigkeit

von Unternehmen an neue Kunden- und Marktanforderungen. Innovation und Qualifizierung von Beschäftigten sind eng miteinander verbunden. Jobs lassen sich nicht durch Niedriglohn und einseitigen Wettbewerb bei den Arbeitskosten behaupten. Gefragt sind Innovationen. „Besser statt billiger“ lautet daher der Ansatz der IG Metall.

Was bietet die IG Metall Studierenden?

Die Stelle an der wir die Angebote für Studierende bündeln, sind unsere Hochschulinformationsbüros. Praktische Hilfe gibt es zum Beispiel beim Zugang zu betrieblichen Praktika und dessen Bedingungen für Studierende insbesondere bei den Ingenieurwissenschaften. Dabei können wir auch auf unsere bewährten Kontakte zu Betriebsräten zurückgreifen.



Hartmut Meine war Fertigungsplaner bei Telefonken, ist Ingenieur, seit 1999 Bezirksleiter der IG Metall.

„Das ging fast hundert Jahre lang gut...“

Dr. Wolfgang Neef, Diplom-Ingenieur und Soziologe zur Qualität der Ingenieurausbildung und -arbeit

Was sind die Hürden für Kreativität und Professionalität in der Ingenieursarbeit heute?

Wolfgang Neef: Durch den Kostensenkungs-Wettlauf seit den 90er Jahren wurde in den meisten Betrieben eine EDV-gestützte Controlling-Bürokratie eingeführt. Diese hindert zunehmend am guten und innovativen Arbeiten. Ingenieure berichten, dass sie 30% ihrer Arbeitszeit brauchen, um die entsprechenden Programme zu „bedienen“ oder zu überlisten. Aus einer Schweizer Studie geht hervor, dass die technischen Fachkräfte durch diese Kostensenkungs-Manie, ständige Strukturveränderungen in den Betrieben und eine Art neoliberaler Planwirtschaft an professioneller Arbeit gehindert werden. So werden Zielvereinbarungen für die Projektarbeit diktiert: Die Randbedingungen, also Kosten und Zeit, werden allein von den Betriebswirtschaftlern festgelegt; die Ingenieure sind dann „frei“, Ergebnisse hinzukriegen, was dann zu Überstunden, Stress und Burn-Out-Syndrom – und eben zu Fehlern führt. Zudem haben wir eine immer größere Prozentzahl prekärer Arbeitsverhältnisse auch im Ingenieurbereich.

Was ist das gefragte Qualifikationsprofil von Ingenieurinnen und Ingenieuren?

Seit Jahren wissen wir, dass Ingenieure mit reinen Fachkenntnissen zu wenig wissen und können. Das ging fast hundert Jahre lang gut, weil die Betriebe Militär-ähnliche Hierarchien waren, in denen jeweils die Vorgesetzten für die Zusammenfügung und Verwendung der Ergebnisse sorgten. Das ist vorbei und nicht mehr sinnvoll. Ingenieure müssen heute in den Aushandlungsprozessen, die dann zu technischen Lösungen führen, verhandeln, Konflikte austragen, gesellschaftlich-ökologische Fragen berücksichtigen, Kundenwünsche und Umsetzungsprobleme ihrer Konzepte selbst beurteilen und in technische Lösungen integrieren können. Dazu braucht man soziale Kompetenz, Sprachfähigkeit, „soft-skills“, Projekt-Management-Fähigkeiten usw. Da sind übrigens eher „weibliche“ Eigenschaften gefragt und damit auch Frauen im Ingenieurberuf – in Deutschland sind wir beim Frauen-Anteil fast weltweit Schlusslicht.

Wird das Ingenieurstudium, vor allem unter dem Eindruck der Einführung von Bachelor/Master-Abschlüssen, den Anforderungen und den Problemen noch gerecht?

Nein. Es ist schon seit drei Jahrzehnten defizitär, weil es eben fast ausschließlich technisch-naturwissenschaftliche Kenntnisse vermittelt. Die Bachelor-Einführung in Deutschland verschlimmert das, weil sie diese Inhalte nur unter einem neuen Etikett komprimiert – fast durchweg auf 6 Semester – und dabei nahezu alle „außerfachlichen“ Inhalte, also die genannten Ingenieur-Qualifikationen runter fallen lässt und noch dazu der Selbständigkeit der Studierenden kaum mehr Raum lässt. Die deutsche Manie, Studienzeitverkürzung um jeden Preis durchzusetzen, lässt keinen Platz für intelligente Studienformen und solche Inhalte. Von den notwendigen Fragen der Verantwortung und sozial-ökologischen Gestaltung von Technik ganz zu schweigen, die heute wichtiger sind denn je.

Was kann für eine „innovative Ingenieurausbildung“ getan werden?

In England, Holland, Dänemark haben schon vor Jahrzehnten zum Teil ganze Technische Universitäten auf Interdisziplinarität und Problemorientierung in Forschung und Ausbildung umgeschaltet. Sie berücksichtigen auch Fragen der Ethik und Verantwortung. Daran sollten wir uns orientieren.



Dr. Wolfgang Neef
Mitglied des Gewerkschaftlichen Gutachternetzwerkes zur Akkreditierung neuer Studiengänge:
www.Gutachternetzwerk.de

Wenn es hierzulande jedoch so weitergeht, wird der deutsche „Bachelor“ ein Schmalspur-Ingenieur werden. Der Master wird das nicht kompensieren können, wenn - wie von den Kostendruckern im Bildungswesen geplant - nur ein Teil der Studierenden ihn überhaupt absolvieren wird.

Wir müssen – hier zum Teil übrigens im Bündnis mit den Unternehmerorganisationen – deshalb den Druck auf inhaltliche Reformen erheblich steigern. Dazu brauchen wir dringend die Mitarbeit der Studierenden. Ohne sie werden wir nichts durchsetzen können.

Feilen statt Löten?

Arbeitsgemeinschaft setzt sich für bessere E-Technik-Praktika ein – mit Erfolg!

Das Praktikum wird von vielen Studierenden als lästige Pflicht empfunden. Dabei sollte es im Ingenieurstudium die entscheidende Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis bilden. Eine Arbeitsgruppe an der Technischen Universität Braunschweig nahm sich der Problematik an. Ergebnis: Es gibt ab Herbst diesen Jahres bei Volkswagen in Braunschweig neue Praktikplätze für das Grundpraktikum im Studium der Elektrotechnik.

„Ein voller Erfolg, der nur durch eine gute Kooperation von Studierenden, Unternehmen und Hochschulinformationsbüro möglich war“, zeigt sich Holger Neumann von der IG Metall Braunschweig erfreut über das Ergebnis.

Bei zwei Befragungen unter Studierenden der TU Braunschweig zum Thema Praktikum ergab sich neben Fragen der Bezahlung und der Ankerkennung der

Praktikumswochen ein Hautproblem: Studierende der Elektrotechnik beklagten sich, dass sie das gleiche „Grundpraktikum“ wie die Studierenden des Maschinenbaus absolvieren müssten: Fachliche Anteile für die Elektrotechnik? Fehlanzeige!

Durchgeführt wurden die Umfragen von der „Praktikums-AG“. Die Praktikums AG ist eine Arbeitsgemeinschaft der Fachschaften Maschinenbau und Elektrotechnik an der TU Braunschweig sowie des Hochschulinformationsbüros der IG Metall.

In Gesprächen mit Unternehmen und Universität entstanden neue Richtlinien für das Praktikum der Studierenden der

Elektrotechnik. Das Bestücken von Platinen beispielsweise ist jetzt ein Modul, das im Grundpraktikum absolviert werden kann.

Nachdem die Richtlinien für die Studierenden verbindlich eingeführt worden waren, kamen neue Herausforderungen auf

die AG zu: Volkswagen hatte seine Praktikumsplätze für das Grundpraktikum auf hohem Niveau und mit exzellenter Betreuung gemäß der alten Richtlinien strukturiert. Für Studierende der Elektrotechnik hatte das einen Haken: Ihre Praktikumswochen dort konnten nicht mehr vollständig anerkannt werden, da sie nach den neuen Richtlinien Tätigkeiten aus dem Bereich der Elektrotechnik nachweisen mussten.

Die für das Praktikum zuständige Volkswagen Coaching, Vertreter/innen der Studierenden und das Hochschulinformationsbüro der IG Metall berieten gemeinsam die neue Situation.

Volkswagen wollte bei der Lösung keine halben Sachen machen: Eine gute fachliche Betreuung für die neuen Praktikumsmodule aus dem Bereich der Elektrotechnik musste gewährleistet sein.

Die Mühe hat sich gelohnt. Volkswagen bietet ab Herbst diesen Jahres in Braunschweig neue Praktikplätze für Studierende der Elektrotechnik an.

Mehr zur Praktikums-AG mit Tipps und Broschüren zum Thema Praktikum im Ingenieurstudium im Internet unter:

www.hib-braunschweig.de

ITK-Entgeltanalyse 2006 der IG Metall

Starke Schwankungen, aber der Trend weist nach oben

Der Trend bei den Gehältern ging 2005 im ITK-Sektor nach oben. Allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Während sie in einigen Unternehmen nicht oder nur wenig stiegen, wuchsen sie in anderen kräftig. Das zeigt die neue Entgeltanalyse für ITK-Fachkräfte, die die IG Metall zur CeBIT vorgelegt hat.

Die Analyse spiegelt die Situation auf dem Arbeitsmarkt recht gut wider: Im Dienstleistungs- und Softwarebereich gab es 2005 eine rege Nachfrage nach Fachkräften, ausgelöst durch anfänglich sehr positive Konjunkturprognosen. Dementsprechend stiegen in diesen Bereichen auch die Entgelte. Vor allem hochqualifizierte Angestellte profitierten von dieser Entwicklung. Demgegenüber war die Situation bei den ITK-Herstellern eher turbulent. Hier stagnierten die Gehälter überwiegend.

Vor allem im Bereich Beratung/Consulting wirkte der positive Trend des Vorjahrs über alle Jobgruppen hinweg weiter. Ebenfalls deutlich legten die Ge-

hälter in Rechenzentren zu – bei einigen Gruppen sogar um nahezu 20 Prozent. Nicht ganz so stark entwickelten sich auch die Entgelte im Bereich Service Technik nach oben. In der Hardware-Entwicklung verbesserten sich die Einkommen nur auf den untersten Rängen, bei den übrigen Gruppen stagnierten sie oder fielen leicht zurück. Auffällig ist, dass etliche Unternehmen die variable Vergütung in engen Grenzen hielten, während andere den variablen Gehaltsanteilen eine enorm hohe Bedeutung einräumten. Vor allem bei hochqualifizierten Beschäftigten legten variable Entgeltanteile prozentual stark zu. Im Bereich Beratung beispielsweise

lagen diese in den Führungspositionen zwischen 2.308 und 111.807 Euro.

In der ITK-Entgeltanalyse wurden rund 30.000 Daten des Jahres 2005 aus 53 Betrieben ausgewertet. Die Broschüre enthält neben der Darstellung der Bandbreiten und der Trends der Entgeltentwicklung auch Angaben zu Einstiegsgehältern und eine Übersicht über die wichtigsten ITK-Jobs mit Jobbeschreibungen.

Die Broschüre ist über den Buchhandel (ISBN-Nr.: 3-7663-3740-8) oder über das Internet zu beziehen:

www.igmetall-itk.de

Jahresgehälter (Beispiele aus der Gehaltsanalyse)				
Funktion	2002*	2003*	2004*	2005*
Beratung/Consulting Seniorberater/in	56 643	58 760	68 164	74 470
Rechenzentrum Systemingenieur/in	51 467	53 055	46 278	57 723
Service Technik Service-Techniker/in	39 410	39 841	41 549	43 715
Hardware-Entwicklung Entwickler/in	46 173	56 742	54 933	47 714

Bezogen auf den Fixbestand * Erhöhungswert

Berufseinstieg

Arbeitsverträge gehören unter die Lupe – „Erste Hilfe“ und Beratung

Ein Arbeitsvertrag kann so geschlossen werden, dass das Arbeitsverhältnis nach einer bestimmten Zeit von selbst endet, ohne dass z.B. eine Kündigung erforderlich ist.

Diese befristeten Arbeitsverhältnisse bedeuten Arbeit unter Stress. Nicht nur, dass „Probearbeitsverhältnisse“, Trainee- oder Post-Doc-Verträge oft mit untertariflicher Bezahlung gekoppelt sind. Sie werden auch gerne dazu benutzt, um unter mehreren befristet Eingestellten die besten herauszufinden. Über Wirksamkeit und Rechtsfolgen der Befristung herrscht aber oft Unklarheit.

Bei Fragen zu befristeten Arbeitsverhältnissen steht die IG Metall mit Informationen und Beratung an der Seite von Studierenden und Absolvent/innen.

Erste Auskunft liefert die Broschüre „Rechtliche Grundlagen und 'Erste Hilfe' für befristet Beschäftigte“, die bei der örtlichen IG Metall Verwaltungsstelle zu beziehen ist. (www.igmetall.de)

Grafik: IG Metall

„... bin ich jetzt drin?!“

Gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu werden

Mehr als 2,4 Millionen Arbeitnehmer/innen sind Mitglied in der IG Metall. Sie vertritt die Beschäftigten aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung in den Bereichen „Wer gerne auf verlorenem Posten steht, sollte nicht in die IG Metall eintreten!“ Metall, Elektro, Eisen und Stahl, Textil, Bekleidung, Holz und Kunststoff sowie in Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Die IG Metall handelt für ihre Mitglieder in Entwicklung, Produktion und Verwaltung Tarifverträge zu Einkommen, Arbeitszeit und Urlaub und anderen Arbeitsbedingungen aus. Auch für Studierende hält die IG Metall für nur 2,05 EUR im Monat umfassende Leistungen bereit. Die Mitgliedschaft in der IG Metall beinhaltet u.a.:

- Zugriff auf ein umfangreiches Netzwerk von betrieblichen PraktikerInnen
- Berufseinstiegs- und Orientierungsseminare
- Rechtsberatung und Schutz in Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes
- Freizeit- und Unfallversicherung

Ein Eintritt ist in der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall (zu finden unter www.igmetall.de) oder ganz einfach auch online möglich:

www.hib-bezirksprojekt.de

„how to...“

... get in contact“

Weitere gewerkschaftliche Informationen für angehende Ingenieur/innen und Informatiker/innen:

Die IG Metall für Studierende und Absolvent/innen:

www.hib-bezirksprojekt.de

i-connection – Netzwerk für Ingenieur/innen und IT-Beschäftigte:

www.i-connection.info

Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung:

www.boeckler.de

Netzwerk der Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften:

www.kooperation-hochschul-gewerkschaften.de

Schreiben Sie uns Ihre Meinung:

kontakt@hib-bezirksprojekt.de

Hilfe im Job

Service „students-at-work“ hilft bei Fragen rund um den Job

„Students-at-work“ ist das Beratungsangebot der Jugend des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB-Jugend) für erwerbstätige Studierende.

Sei es der Arbeitsvertrag, die Kündigung oder geltende Tarifbestimmungen: Geholfen wird allen Studierenden - schnell und kompetent. Hierfür ist auf den Internetseiten der DGB-Jugend (vgl. unten) ein Online-Forum eingerichtet worden, in dem Fragen rund um den Job beantwortet werden.

Ausserdem stehen die Mitarbeiter/innen von students-at-work - selbst zu meist Studierende - an vielen Hochschulstandorten in den Hochschulinformationsbüros der Gewerkschaften bereit. Eine Übersicht über diese gewerkschaftlichen Beratungseinrichtungen findet sich ebenfalls im Internet unter:

www.students-at-work.de

Impressum

Die Schnittstelle 01 / Sommersemester 2006

Redaktion:
Carsten Wenzel, Johannes Katzan - Arbeitsstelle für Hochschul- und Studierendenarbeit im IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt - Wilhelmstraße 5, 4. OG, 38100 Braunschweig - Fon 0531 - 380 80 188, Fax 0531 - 85829 - www.hib-bezirksprojekt.de - kontakt@hib-bezirksprojekt.de

Gestaltung: Design & Distribution

Druck: Oeding Druck GmbH

V.i.S.d.P.:
Hartmut Meine
IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Postkamp 12, 30159 Hannover
www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de