

Die Schnittstelle

Information der IG Metall für Studium und Beruf



• Ausgabe 03 / Wintersemester 2007/2008 • Herausgegeben vom IG Metall Vorstand

INGENIEURE GESUCHT! Doch viele haben keine Chance

Fachkräftemangel wird zur Wachstumsbremse - kleine Talente bleiben auf der Strecke

Deutschland braucht mehr Akademiker/innen. Dies vor allem in technischen und ingenieurwissenschaftlichen Berufen. Der OECD-Bildungsbericht belegt hierzu, dass derzeit auf 100 pensionierte Ingenieur/innen lediglich 90 akademische Nachwuchskräfte kämen. Zwar sei das Ingenieur-Studium hierzulande gefragter als anderswo. Doch in den nächsten Jahren mangle es an Absolvent/innen aus den Hochschulen.

„Ein Mangel an hochqualifizierten Fachkräften kann zur Wachstumsbremse werden“, kommentiert Hartmut Meine, Bezirksleiter der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt die Entwicklung. „Betriebe benötigen Fachkräfte wie Ingenieure oder Informatiker, um mit innovativen Produktentwicklungen am Markt bestehen zu können.“

In Sachsen-Anhalt fehlen die Fachkräfte bereits heute. Hier fordert die IG Metall eine Fachkräfte-Initiative. Damit sollen Schüler/innen aus der Region als Fachkräfte im Ingenieurbereich gewonnen werden und Absolvent/innen sollen motiviert werden nach ihrem Abschluss in Sachsen-Anhalt zu bleiben. Ein solch dramatischer Ingenieurmangel, wie er in einzelnen Bundesländern und Branchen zu beobachten ist, sei bundes-

weit zwar nicht flächendeckend festzustellen. Doch würde er „mittelfristig immer wahrscheinlicher“, wie es das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in einem Bericht vorsichtig ausdrückt.

Die hauptsächlichen Gründe für den Mangel an akademischen Fachkräften: Zu viele Studienabbrecher, zu wenige Studienanfänger und die mangelnde Chancengleichheit in der Bildung.

So entscheidet vor allem die soziale Herkunft und nicht etwa die individuelle Begabung über den Bildungsweg des Einzelnen. Dies stellt die aktuelle 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) 2007 erneut fest. Sie belegt, dass von 100 Akademikerkindern 83 den Zugang zur Hochschule schafften. Dagegen kämen nur 23 von 100 Kindern aus Familien ohne akademische Tradition.

„Nicht irgendwann, sondern jetzt!“

„Die zusätzlichen Studierenden, die dringend gebraucht

werden, müssen aus den hochschulfernen und einkommensschwächeren Schichten rekrutiert werden“, stellt Prof. Dr. Rolf Dobi-schat, Präsident des DSW hierzu fest. Dies sehen auch die Berufsforscher/innen vom IAB

in ihrem Bericht so. Eine neue Bildungsexpansion sei nötig: „nicht irgendwann, sondern jetzt.“

Brichst Du schon ab,

oder fängst Du noch an?

Ein erfolgreich abgeschlossenes Ingenieur- oder Infor-

matikstudium verspricht zwar eine hervorragende Chance auf einen Berufseinstieg und gute Verdienstmöglichkeiten. Doch die Studienanfängerzahlen gerade in technischen Fächern sind weiter rückläufig.

Die Abbrecherquoten sind, wie zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften mit fünfzig Prozent, dramatisch hoch. Vielen erscheint die Aufnahme eines Studiums nach dem Abitur unattraktiv. Zu viele Hürden, gerade auch in finanzieller Hinsicht sind zu nehmen. Hat man sich dennoch entschlossen, üben Studiengebühren und Lebenshaltungskosten einen erheblichen Finanzierungsdruck aus. Ganz zu schweigen von den hohen zeitlichen und arbeitsintensiven Anforderungen, die eine Hochschulausbildung stellt.

Die Hypothese des DSW, dass die mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge einhergehende Studienstrukturreform das Studium noch zeitintensiver machen wird, spricht in diesem Zusammenhang Bände.

Aus dem Inhalt

Gewerkschaftliche Studienförderung Seite 2

Ressourceneffizienz-
Innovationen für Arbeit und Umwelt Seite 3

Berufseinstieg:
Was Studierende erwartet Seite 4

Werkstudent/innen:
Einkommenssteigerung möglich Seite 5

„work-life-balance“ -
Wenn der Akku leer ist Seite 6

Alles nur eine Frage der Organisation?
Studieren mit Kind Seite 7

Verdienen Sie, was Sie verdienen?
Entgeltanalyse der IG Metall Seite 8

Wie sieht ein familienfreundliches Studium aus? Wie können Kinder im Hochschulalltag selbstverständlicher werden?

Diese Kinderfragen stellte das Deutsche Studentenwerk (DSW) mit seinem 21. Plakatwettbewerb 2006/07.

Hier das Siegerplakat, „Entscheidungsblume“ von Irina Vidiborskaia (FH Mainz)

**Mehr zum Thema
Studium mit Kind auf
Seite 7**



„Gutes Studium“ ist das Ziel -

Von der Kunst einen Studiengang zu gestalten.

Das Gutachternetzwerk zur Akkreditierung von neuen Studiengängen in der Ingenieur- und Informatikerausbildung arbeitet an den Grundzügen einer guten Hochschulbildung. Die neuen Studiengänge mitgestalten ist der Anspruch, die Schaffung eines „Guten Studiums“ ist das Ziel.

Die Fakten sprechen eine eindeutige Sprache: Es mangelt in Wirtschaft und Forschung an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs. In den Ingenieurwissenschaften und der Informatik sind die Zahlen der Studienanfänger/innen und der Absolvent/innen seit Jahren rückläufig.

Auch vor dem Hintergrund eines drohenden Fachkräftemangels setzt sich das Gewerkschaftliche Gutachternetzwerk daher seit Jahren für ein qualitativ hochwertiges und zu bewältigendes Studium ein. Nun schlägt es Alarm: „Das Studium muss inhaltlich attraktiver und sozial verträglicher werden. Es hilft bei allem guten Ansinnen nichts, im Rahmen der Studienreform die alten Diplomstudiengänge einfach in Bachelor- und Masterstudiengänge zu überführen!“ kommentiert Bernd Kaßbaum die Entwicklung. Kaßbaum begleitet seitens der

IG Metall die Akkreditierung neuer Studiengänge.

Zu den rückläufigen Studienanfängerzahlen kommt eine enorme Abbrecherquote hinzu, die zum

Beispiel in den Ingenieurwissenschaften mit bis zu fünfzig Prozent sehr hoch ist. Generell haben fast 40 Prozent des Studienanfängerjahres 1993 ihr Studium nicht zu Ende geführt. Woher rührt der

untragbare Zustand, dass nur die Hälfte das begonnene Studium auch zu Ende führt?

„Daran haben auch die hohen und komprimierten Studienanforderungen einen maßgeblichen Anteil“, kommentiert Kaßbaum. „Die neu-

en Bachelor- und Masterstudiengänge treiben daneben die Verschulung des Studiums auf die Spitze. Praxissemester werden

aus den Studiengängen genommen. Die Zahl der Prüfungen wird erhöht. Dies macht das Studium letztlich unattraktiver.“

Im Gutachternetzwerk hingegen engagiert man sich für die Qualität von Studium und Lehre. Es wurden eine Reihe von Vorstellungen entwickelt, was ein gutes (Ingenieur-) Studium ist und wie es gestaltet werden kann.

Auch die sozialen Rahmenbedingungen müssen stimmen. Die IG Metall fordert eine umfassende BAföG-Reform und lehnt Studiengebühren ab.

Bachelor / Master: Wenig Zeit und viel Theorie - aber keine Praxis?

Studierbarkeit und Ausrichtung am späteren Beruf müssen gewährleistet sein.

„Das Studium soll wissenschaftliche Berufsausbildung sein. Und dies muss nicht in Schmalspurausbildungen geschehen, die sich an unmittelbaren Arbeitsmarktanforderungen ausrichten“, berichtet Kaßbaum aus den Diskussionen des Netzwerks. „Ein Studium soll umfassend und zur Kritikfähigkeit ausbilden, es soll die gesellschaftlichen Bezüge ebenso enthalten wie Elemente der Persönlichkeitsbildung.“

Um dies einzufordern und umzusetzen hat das Gutachternetzwerk Kontakte zu betrieblichen Expert/innen und zu den Studierenden in den Hochschulen auf-

gebaut. „Eines der großen Versprechungen des „Bologna – Prozesses“ ist die stärkere Ausrichtung der Studiengänge an späteren

akademischen Berufen“ erläutert Kaßbaum. „Wie es sich abzeichnet, setzt sich dieses Versprechen nicht allein durch Absichtserklärungen in die Tat um. Aber wir arbeiten daran!“

Positionen und Informationen:
www.gutachternetzwerk.de

**Du studierst!
Wir zahlen.**



Du studierst! Wir zahlen.

„Aktion Bildung“ für mehr Chancengleichheit in der Bildung

Bildung hängt immer mehr vom Geldbeutel der Eltern ab. Seit mehreren Jahren sinkt an den Hochschulen der Anteil von Kindern aus ärmeren Familien. Studiengebühren errichten neue Hürden.

Eine moderne Wissensgesellschaft braucht aber alle Menschen. Gerade in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels wird dies mehr als deutlich.

Daher hat das Studienförderungswerk des DGB, die Hans-Böckler-Stiftung, eine „Aktion Bildung“ ins Leben gerufen. Diese richtet sich an junge Menschen aus Familien, die sich ein Studium ihrer Kinder nicht leisten können. Durch ein Stipendium soll Mut gemacht werden, an die Universität oder Fachhochschule zu gehen.

Mehr Informationen zur Stiftung und den Förderbedingungen gibt es auf den Internetseiten:

www.boeckler.de/stipendium

Studium. Bafög. Job.

Infos und Beratung bei Problemen vor Ort

An vielen Hochschulstandorten gibt es gewerkschaftliche Beratungseinrichtungen. In Hochschulinformationsbüros und Campus-Offices werden kostenlose Informationen und Beratung bei Problemen im Studi-Job und der Studienfinanzierung angeboten.

Hier werden auch Tipps über die Stipendien der Hans-Böckler-Stiftung bereitgehalten.

Auch bei der Kontaktsuche zu Betrieben halten die Büros Informationen für Studierende bereit

– egal ob es um Praktikumsplätze, Arbeitsverträge oder Einstiegsgehälter geht. Außerdem veranstalten sie Exkursionen, Seminare zu Studium und Beruf sowie weitere hilfreiche Veranstaltungen.

Die Büros setzen sich vor Ort für eine qualitativ hochwertige Hochschulbildung ein.

Eine bundesweite Übersicht über die einzelnen Büros sowie umfassende Information und Online-Beratung in Job-Fragen:

www.students-at-work.de



Beschäftigte gründen AK Umwelt: „Jeder kann was tun“

Führungskräfte und gewerbliche Arbeitnehmer/innen engagieren sich gemeinsam

Bereits vor zwölf Jahren traten etwa 20 Umweltfreund/innen bei der Daimler AG im Werk Untertürkheim zusammen und gründeten den Arbeitskreis Umwelt (AKU). Nach anfänglicher Distanzierung und einigen heftigen Auseinandersetzungen ist der AKU mittlerweile bekannt und akzeptiert.

Hierzu hat auch die Zusammensetzung des AKU beigetragen. Die Mitglieder des AKU kommen aus unterschiedlichen politischen Parteien, aus Umweltverbänden und aus religiösen Organisationen. „Außerdem machen alle mit, von der Führungskraft bis zum Bandarbeiter“ hebt Udo Bangert das Erfolgsrezept des AKU hervor. „Betrieblicher Umweltschutz ist zwar eine Menge Arbeit, aber das ehrenamtliche Engagement lohnt sich“ berichtet er.

Der Diplom-Ingenieur ist von Anfang an dabei und trifft sich seitdem regelmäßig mit den Kolleg/innen aus dem AKU. Im Laufe der Zeit wurden viele Projekte gestemmt und einiges im Werk bewegt. „Ökobilanzierungen sind bei der Daimler AG inzwischen

Standard, das war nicht immer so“ resümiert Bangert einen entscheidenden Erfolg des AKU.

Zu den Standards des AKU gehört die Veranstaltung von betrieblichen Vorträgen. Es werden Expert/innen eingeladen, die zu fachlichen Themen referieren und mit den Veranstaltungsbesucher/innen diskutieren. Zur Umweltpolitik im Werk bezieht der AKU regelmäßig eindeutige Stellung. Das Engagement in Sachen Mobilität hat zum Beispiel konkrete Erfolge hervorgebracht. „Die ÖPNV-Jahrestickets im Verkehrsverbund Stuttgart wurden unter unserer Mitwirkung verdoppelt und eine Mitfahrbörse für Pendler eingerichtet. DaimlerChrysler hat auch bundesweite Bahnjobtickets eingeführt“ berichtet Bangert von den erreichten Zielen.

Es werden auch Exkursionen in vorbildliche umweltfreundliche Betriebe organisiert und jährliche Ökobauausstellungen in der Kantine ausgerichtet. Bangert dazu: „Dadurch haben sich viele Mitarbeiter Solar- oder Regenwasseranlagen gekauft und Modernisierungstipps geholt.“

Der Arbeitskreis hat zwar keine direkten Einflussmöglichkeiten auf Unternehmensentscheidungen. Doch durch beständige Informationen und Aktionen wird die betriebliche und öffentliche Einstellung zur Umwelt beeinflusst.

So hat die Schonung der Umwelt heute einen höheren Stellenwert als bei der Gründung des AKU.

Bangerts persönliches Fazit: „Jeder kann etwas für die Umwelt tun, gerade auch im eigenen Betrieb. Man muss es nur wollen und gemeinsam umsetzen!“

„Wiederverwendung ist die effektivste Form des Recycling!“

Mit Unterstützung „des Daimlers“ sammelte, säuberte und reparierte der AKU fast 1 000 Spinde, 200 Computer, 200 Kinderfahrräder und zahlreiche Spielzeug als Spende für die Opfer von Tschernobyl.



„Ressourceneffizienz“

Antwort auf Klimawandel und Konkurrenzdruck zugleich

Lohnzurückhaltung und gleichzeitige Steigerung der Arbeitsproduktivität sind gängige Antworten auf die Frage, wie der Standort wettbewerbsfähig bleibt. Doch dieses Rezept greift zu kurz. Nicht die Senkung von Arbeitskosten über Arbeitszeitverlängerung, Lohn- und Sozialabbau, sondern die Steigerung der Ressourceneffizienz ist der Schlüssel für eine zukunftsfähige Ökonomie auf der Basis „nachhaltigen Wirtschaftens“.

Die natürlichen Ressourcen sind begrenzt. Der Energiebedarf in der Welt gewaltig. „Vor diesem Hintergrund“, erläutert Wolfgang Rhode, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, „ist eine Steigerung der Ressourceneffizienz nicht nur eine Frage der ökologischen Vernunft, son-

dem auch der ökonomischen Notwendigkeit. Es geht um Innovationen und den Einsatz von technologischem Know-how, um effizienteren Materialeinsatz und Energieproduktivität“.

... ein Sparpotenzial von über 80 Milliarden Euro

Das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie

GmbH beziffert den Anteil der Materialkosten im produzierenden Gewerbe mit weit mehr als 40 Prozent, die Lohnkosten dagegen auf unter 25 Prozent. Dennoch konzentrieren sich zahlreiche Unternehmen bei ihren Bemühungen um Produktivitätsfortschritte einseitig auf den Faktor Arbeit. Die Aachener Kathy-Beys-Stiftung (KBS) kommt in einer Modellbetrachtung für Deutschland zu dem Schluss, dass eine Steigerung der Energie- und Materialeffizienz um 20 % mach-

bar ist: ein Sparpotenzial von über 80 Milliarden Euro.

Gemeinsam mit dem Bundesumweltministerium hat die IG Metall in einem „10-Punkte-Papier“ das Ziel einer Verdoppelung der Energie- und Rohstoffproduktivität bis 2020 festgeschrieben: bei gleichzeitigem Wirtschaftswachstum. Durch gezielte Investitionen in eine bessere Nutzung von Ressourcen könnten viele hunderttausend neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die KBS spricht von bis zu 760 000 neuen Jobs.

„Wenn es uns gelingt, den Zusammenhang zwischen ökologischer Erneuerung, Klimaschutz, Arbeitsplätzen und Produkt- und Prozessinnovationen aufzuzeigen, werden sehr schnell auch die großen Potenziale für den Industriestandort Deutschland sichtbar“,

gibt sich Wolfgang Rhode überzeugt.

Den Beschäftigten kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. „Nur mit hochqualifizierten und motivierten Fachkräften, vom Mechatroniker bis zum Entwicklungsingenieur, können wir das leisten“, meint Rhode. Deshalb setzt die IG Metall auf mehr Bildungsinvestitionen des Staates, eine ausreichende Anzahl qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze, verbesserte Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote, eine verbesserte Durchlässigkeit des Bildungssystems, gute Ausstattungen an den Hochschulen und ein gebührenfreies Erststudium.

Arbeit, Ökologie und soziale Gerechtigkeit zusammen zu denken, das war und ist der Leitgedanke von Gewerkschaften.

Echtes Interesse ist gefragt

Was Berufseinsteiger/innen vor der Bewerbung wissen müssen

Hansjörg Schmieder blickt auf eine über 20jährige Berufserfahrung als Entwicklungsingenieur in einem Großunternehmen zurück. Wir wollten von ihm wissen, was Absolvent/innen beim Berufseinstieg in einem großen Unternehmen erwartet.



Hansjörg Schmieder,
Betriebsratsvorsitzender des
Forschungs- und
Entwicklungsbereichs eines
großen Automobilherstellers.

? Was müssen die Absolvent/innen für die Bewerbung mitbringen?

Die Personalbeauftragten merken schnell, wenn die „Chemie“ zwischen Bewerber/in und dem Jobprofil nicht stimmt. Es ist daher wichtig, ein echtes Interesse am angebotenen Job und an der Firma mitzubringen. Gern gesehen wird es, wenn während des Studiums bereits fachbezogene praktische Erfahrungen gesammelt wurden.

Außerdem braucht man einen möglichst guten Abschluss im für den angestrebten Job „richtigen“ Fach.

? Was erwartet eine/n nach der Bewerbung?

Hat man den Einstellprozess, der häufig ein Assessment-Center beinhaltet, erfolgreich hinter sich gebracht, beginnt man den Job zum Beispiel als Entwicklungsingenieur/in auf „Sachbearbeitungsebene“.

Viele beginnen auch als Führungskräfte-Nachwuchs in einer Nachwuchsgruppe zum Beispiel in einem Trainee-Programm.

Die Entlohnung ist auch bei diesen „Jungingenieur/innen“ durch tarifliche Eingruppierung mit leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen sowie in der Regel auch mit übertariflichen Entgeltbestandteilen geregelt. Im Job erfolgt dann auf Basis einer individuellen Zielvereinbarung eine jährliche, entgeltwirksame Leistungsbeurteilung.

? Wie sieht dann der Berufsalltag aus?

Die Arbeit erfolgt meistens in Projektteams, in der Regel parallel in mehreren, unterschiedlichen Projekten. Man ist dabei organisatorisch und disziplinarisch einem Teamleiter oder einer Teamleiterin zugeordnet.

Es besteht aber auch ein relativ hoher Anteil an Nicht-Facharbeit,

wie zum Beispiel Projektbesprechungen und –dokumentationen oder die Regelkommunikation im Team und in der Abteilung.

? Um Frust vorzubeugen, sollte man mit nicht zu hohen Erwartungen in das Berufsleben starten. Was kann man sich „abschminken“ – zumindest als „Jungingenieur/in“?

Es klingt zwar etwas banal, aber bei den wenigsten erfüllt sich zum Beispiel die Hoffnung ganz schnell „Chef“ zu werden. Um individuelle Karriereplanung und persönliche Weiterentwicklung muss man sich intensiv selbst kümmern.

Auch verdient man in der Regel kein weit über der betrieblichen Norm liegendes Entgelt. Ein weiteres Problem ist, dass man mit den guten und ernst gemeinten eigenen Ideen die Unternehmensstrategien und –entscheidungen meistens nicht beeinflussen kann.

Im Spagat zwischen Erwerbsarbeit und Studium

Fachnahe studentische Erwerbsarbeit hilft beim Berufseinstieg. Es gibt aber auch Fallstricke.

Während des Studiums gleichzeitig einen Job zu haben, ist für drei Viertel der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften normal. Dies ergab eine Befragung von Studierenden und betrieblichen Expert/innen an den (Technischen) Universitäten Berlin, Dortmund und Aachen.

In der Studie „Fachnahe studentische Erwerbsarbeit in den Ingenieurwissenschaften und ihre Bedeutung für IngenieurInnenausbildung und Arbeitsmarkt“ (kurz „JobInG“) gaben die Studierenden an, dass sie vorwiegend fachlich einschlägig und nahezu halbtags an der Uni oder in ihrem späteren Berufsfeld arbeiten.

Sie lernten durch ihre Jobs vielfach mehr, als im Studium selbst. Dies gilt laut „JobInG“ besonders für die überfachlichen Qualifikationen, wie Teamfähigkeit, Projekt-Management, soziale Kompetenzen, aber auch für den oft an der Uni vermissten Praxisbezug der fachlichen Inhalte.

Die Studierenden äußerten sich meist positiv zur fachnahen Erwerbsarbeit. Sie qualifiziere praxisnah und sei nützlich für den späteren Berufseinstieg. Die dadurch in Kauf genommene Verlängerung des Studiums bilde kein Problem. Allerdings, so befürchteten die meisten Studierenden, würden durch Studiengebühren der Umfang und die Notwendigkeit des Jobbens verstärkt.

Die befragten Expert/innen aus den Unternehmen stellten zudem größtenteils fest, dass der fachnahe und qualifizierte Einsatz studentischer Beschäftigter in laufenden Projekten sehr funktional sei. Er mildere unter anderem den aktuellen Ingenieur-Mangel in den Betrieben.

Wie erheblich der Anteil der Studierenden an manchen Gesamtbelegschaften ist, ist durch „JobInG“ ebenfalls eindrucksvoll belegt: In Großunternehmen, wie zum Beispiel Siemens, ist jede/r zwanzigste Beschäftigte (5%) an einer Hochschule eingeschrieben.

In manchen Forschungsbereichen liege die Quote gar bei 50 Prozent studentischer Beschäftigter.

Interessant hieran ist, dass die befragten Unternehmensvertreter/innen zugleich die Befürchtung äußerten, dass mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge die Möglichkeit fachnaher Erwerbsarbeit deutlich verschlechtert werden könnte. Träte dies ein, würden die positiven Effekte für die Unternehmen, aber auch die individuellen Chancen für Qualifikation und Berufseinstieg zunichte gemacht. Ein Dilemma, über das bei der Studienstrukturreform bislang nahezu gar nicht gesprochen wird.

Der Appell von „JobInG“: Die qualifizierten und qualifizierenden Tätigkeiten sollen in der fachnahen Erwerbsarbeit Studierender als Studienleistungen im Credit-Point-System anerkannt werden.

www.tu-berlin.de/zek/leit/studewa.html



Eintritt umsonst

für IG Metall Mitglieder!

Mitglieder der IG Metall erhalten ab Mitte Januar in den örtlichen Geschäftsstellen der IG Metall kostenlos Eintrittskarten für die CeBIT (04-09.03.08) sowie die Hannover-Messe (21-25.04.08). Die IG Metall ist auf den Messen mit umfangreichen Informationen zu Berufseinstieg und Berufsalltag vertreten.

IG Metall:
Mitglieder haben´s besser!

Reich an Erfahrung

Doch der Lohn ist meist knapp bemessen

In vielen Unternehmen macht studentisches Personal einen respektablen Anteil an der Gesamtbelegschaft aus. So die Werkstudent/innen: Studierende, die neben dem Studium – und klassischerweise in der vorlesungsfreien Zeit – in einem Unternehmen arbeiten.

Werkstudent/in sein, das kann mitunter heißen: einfache Aus- oder Vertretungstätigkeiten übernehmen. Viel häufiger bedeutet es jedoch entsprechend des Studienfortschritts und den erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten fachnah im Betrieb eingesetzt zu werden.

Eingebunden in das operative Geschäft des Unternehmens erhalten Werkstudent/innen detaillierte Einblicke in Arbeitsabläufe. Sie arbeiten an speziellen Projekten, übernehmen und lösen Teilaufgaben selbständig.

Die Vorteile des Jobs für die Studierenden liegen auf der Hand: Neben dem Zuverdienst, können viele praktische Erfahrungen im eigenen Fachgebiet gesammelt und für den Berufseinstieg wertvolle Kontakte geknüpft werden.

Und die Unternehmen? Sie genießen den Vorteil, dass die Studierenden ihre Qualifikationen und Fachkenntnisse in die Arbeit einbringen können und als vollwertiger Bestandteil der Belegschaft produktiv tätig sind. Sie werden häufig für Aufgaben eingesetzt, die vergleichbar qualifizierte Festangestellte ebenfalls erledigen.

Wie die IG Metall herausgefunden hat, wird von den Unternehmen allerdings häufig vergessen, die Werkstudent/innen auch entsprechend zu entlohnen. In vielen Fällen werden die Studierenden zu niedrig bezahlt, betrachtet man die Gehälter für vergleichbar qualifizierte, festangestellte Kolleg/innen.

Aktuelles Beispiel: Der Global Player Siemens (vgl. untenstehendes Interview).

Die IG Metall setzt sich aus diesem Grund für die Eingruppierung von Studierenden in leistungsgerechte Tarifstufen ein. Das soll zukünftig eine angemessene und faire Bezahlung garantieren.

„Eine Einkommenssteigerung von über 34%!“

Interview mit Armin Baumgarten zum Thema Entlohnung von Werkstudent/innen

Das Arbeitsgericht Braunschweig entschied in einem Präzedenzfall. Werkstudent/innen erhalten jetzt den höheren Tariflohn für ihre Arbeit. Wir sprachen mit Armin Baumgarten, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Transportation Systems (TS) in Braunschweig.

? Welche beispielhaften Tätigkeiten verrichten Werkstudent/innen bei Siemens TS in Braunschweig?

Studierende erledigen bei Siemens TS mitunter sehr anspruchsvolle Aufgaben, z.B. die Entwicklung von prozessunterstützenden Tools und Skripten oder die Durchführung der Testkataloge in der Testumgebung. Die Meinung des Betriebsrats ist, dass diese Arbeit auch vermünftig entlohnt werden muss.

? War dies nicht der Fall? Was ist genau vorgefallen?

Der Betriebsrat und die IG Metall sind zu der Auffassung gekommen, dass die Werkstudent/innen bei Siemens TS nicht gemäß des neuen Entgelttarifvertrags (ERa) entlohnt werden. Wir haben den Einstellungen von neuen Werkstudent/innen zwar zugestimmt, gleichzeitig aber den zu niedrigen Eingruppierungen widersprochen. Es kam zum Verfahren vor dem Arbeitsgericht.

? Mit welchem Ergebnis?

Es wurde anhand eines exemplarischen Falls entschieden. Die betroffene Werkstudentin ist während des Verfahrens Mitglied der IG Metall geworden. Sie erhält nun den geforderten Tariflohn. Außerdem wurde ein grundlegender Vergleich geschlossen. Da-



Druckfrisch

Tipps & Tricks für Studierende

Die Broschüre „Werkstudent/innen – Billige Arbeitskräfte oder gleichgestellte Mitarbeiter/innen?“ bietet wichtige Informationen für alle, die neben dem Studium jobben.

Grundsätzliches wie der Unterschied zwischen tariflicher und individuell vereinbarter Einstellung, ein Blick auf die Realität in den Betrieben und die Entwicklung in den vergangenen Jahren ergänzen sich mit Praxiswissen: Wie steht's mit der Beschäftigungsdauer, Steuern oder Urlaubsgeld?

Kostenloser Download:

www.dialog.igmetall.de

Tipps

zum Berufseinstieg

Bei allen Fragen rund um deinen Berufseinstieg bist du bei der IG Metall richtig.

- Informationen zu Berufseinstieg, Arbeitsvertrag und Einstiegsgehalt

- Beratung per E-Mail

www.igmetall4you.de

Absolventenkongress Köln
28./29.11.2007

- IG Metall: Halle 8 Stand M7

- Professionelle Prüfung deiner Bewerbungsunterlagen

www.absolventenkongress.de

ERA -

Gut auch für Studierende

Im Entgelttarifvertrag (ERA) ist festgelegt, wie Beschäftigte in einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie eingruppiert werden.

Dabei gilt ein strikter Anforderungsbezug. Das heißt, nicht Alter, Betriebszugehörigkeit oder formaler Bildungsabschluss sind für die Eingruppierung ausschlaggebend, sondern allein die **abgeforderte Qualifikation**, die nötig ist, um die übertragene Tätigkeit auszuüben.

Das bedeutet: Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit - egal ob Werkstudentin oder Facharbeiter.

Mehr zu ERA unter:

www.igmetall.de/tarife

nach sind Werkstudent/innen bei Siemens TS, die Mitglied der IG Metall sind, nach den Tarifverträgen der niedersächsischen Metallindustrie zu behandeln. Das heißt, gemäß der entsprechenden Entgeltstufe erhalten sie nun 1.743 Euro statt der vorher von Siemens TS festgesetzten 1.300 Euro ohne Vordiplom und 1.500 Euro mit Vordiplom. In dem exemplarischen Fall entspricht das einer Einkommenssteigerung von über 34 Prozent!

Außerdem kommen fortan auch die übrigen Regelungen der Tarifverträge, wie beispielsweise Urlaub und Sonderzahlungen für die Studierenden voll zur Anwendung.

? Was ist Werkstudent/innen zu empfehlen?

Allein aus dem geschilderten Fall, empfehle ich den Studierenden in

die IG Metall einzutreten. Denn die Regelungen gelten nur für Mitglieder der IG Metall und den geringen Mitgliedsbeitrag von 2,05 Euro hat man mit einer Lohnzahlung vielfach wieder raus. Das Beispiel hat aber auch klar gezeigt, dass sich nur gemeinsam die Arbeitsbedingungen gerecht gestalten lassen. Auch deshalb ist eine Mitgliedschaft in der IG Metall sinnvoll.

Bis der Akku leer ist ...

Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Formen der Wissensarbeit

Das Burn-out-Syndrom ist ein bekanntes Phänomen in der betrieblichen Arbeit. Durch flexible Formen der Arbeit und vor allem durch eine starke Leistungsorientierung uferm Arbeitszeiten und Belastungen aus. Beschäftigte haben wenig Zeit zur Erholung. Die Folge sind Erschöpfungssymptome und körperliche Beeinträchtigungen.

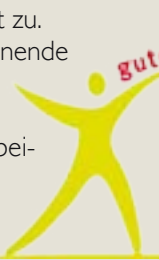
In den Betrieben nehmen Arbeitsplätze in Projektarbeit zu. Meist sind es fachlich spannende Arbeitsaufgaben, gekoppelt mit Arbeitsformen, die viel selbstständiges Arbeiten zulassen. Also ein „Traumarbeitsplatz“. Die Steuerung läuft über Zielvorgaben. Keine festen Arbeitszeiten und eine Technikausstattung, die einen flexiblen Arbeitsort zulässt. So läßt sich die Arbeit zum Beispiel mit Familie besser koordinieren. So die Theorie.

Die Praxis sieht meist anders aus: Zielvorgaben werden oft mit ei-

nem zu engen Zeitrahmen gekoppelt. Parallelbearbeitung von Projekten, bei denen sich eins an das nächste reiht. Der individuelle Wunsch nach beruflicher Anerkennung, der oft mit schnellerer Arbeitserfüllung gekoppelt ist. Das Resultat: Die Beschäftigten vernachlässigen auf Dauer Freizeit und Privatleben. Aber ohne die Erholpausen, ohne das Abschalten zuhause kann niemand auf längere Zeit gesund bleiben.

Die Folgen beginnen langsam: Müdigkeit und Kopfschmerzen werden mit einem schönen starken Kaffee bekämpft, Rückenschmerzen und Verspannungen „gehören halt dazu“. Viele übersehen diese Symptome so lange, bis eine schwere Krankheit sie aus dem Gleichgewicht reißt.

Beschäftigte, die sich von einem solchen Burn-out erholen müssen, sind sehr lange krank bzw. sehr früh arbeitsunfähig. In heutigen Zeiten fallen sie schnell aus



„Nicht vergessen, was wirklich wichtig ist!“

Interview mit Wolfgang Mai zum Thema Prävention des Burn-out am Arbeitsplatz.

? Der Betriebsrat betreut 11 000 Mitarbeiter/innen. Bei wem tritt Burn-out auf?

Ich kenne das Burn-out-Syndrom aus meiner Arbeit als Betriebsrat. Eine besonders betroffene Berufsgruppe kann ich nicht ausmachen. Wohl aber einen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsklima auf der einen Seite und bestimmten „Persönlichkeitsdispositionen“ auf der anderen Seite.

? Ist damit zum Beispiel das berufliche Engagement der Kolleg/innen gemeint?

Ja. Vom Burn-out Betroffene sind in der Regel unglaublich engagiert. Sie setzen sich allerdings in einem Maß für die Aufgabe ein das ihrer Gesundheit schadet. Oft sind sie sich ihres selbstschädigenden Verhaltens überhaupt nicht bewusst. Warnende Signale aus dem sozialen Umfeld werden häufig ignoriert und zum Beispiel die Lebens-

partner/innen überhaupt nicht mehr wahrgenommen. Es ist keine Zeit mehr für Gespräche, Freizeit etc.

? Was kann ein Betriebsrat gegen diese Belastungen am Arbeitsplatz tun?

Wir haben vor fünf Jahren einen Ausschuss für Gesundheitsförderung gegründet. Vor der Belegschaft wurde dann das Thema auf einer eigenen Betriebsversammlung angesprochen. Wir haben auch an einem internationalen Projekt zum Thema „Stressprävention“ teilgenommen und brachten das Thema in die Mitarbeiterzeitschrift. Am wichtigsten aber ist, dass wir einen Arbeitskreis Gesundheit zu dem Thema Burn-out angeregt haben.

? Was macht der Arbeitskreis Gesundheit?

Die Unternehmensleitung, Führungskräfte, die Betriebsärzte, die

dem sozialen Netz. Arbeitgeber reagieren schnell mit Kündigungen oder Aufhebungsverträgen und suchen sich die nächsten jungen Studienabsolvent/innen.

Um zunehmender Leistungsverdichtung und ausufernden Arbeitszeiten etwas entgegenzusetzen, gibt es das IG Metall Projekt „Gute Arbeit“: Arbeit soll die Gesundheit und Lebensqualität fördern, so dass jeder seine Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln kann. Gute Arbeit heißt aber auch: sichere und unbefristete Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet sein, dass Familie und Beruf vereinbar sind und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter erhalten bleibt. Und schließlich erfordert gute Arbeit alle notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit und ein gutes Entgelt.

Mehr Informationen:

www.igmetall.de/gutearbeit

Ausgebrannt

Burn-out bei Studierenden

Immer mehr Studierende leiden unter dem für Fach- und Führungskräfte mittlerweile fast typischen Burn-out-Syndrom. Das berichtet das Deutsche Studentenwerk (DSW).

In den psychologischen Beratungsstellen der Studentenwerke melden sich verstärkt Studierende mit solchen Beschwerden.

Gemäß der aktuellen 18. Sozialerhebung des DSW hat jeder siebte Studierende Beratungsbedarf zu Verstimmungen sowie zu Arbeits- und Konzentrationsschwierigkeiten, ebenfalls jeder 7te will sich zu Prüfungsjüngsten beraten lassen.

Informationen und Beratung:

www.studentenwerke.de



**Wolfgang Mai,
Betriebsrat bei
Siemens Erlangen G**

? Was sollten Berufsanfänger/innen beachten, die Spaß bei der Arbeit haben und doch gesund bleiben wollen?

Wir alle sind Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Ressourcen. Jede/r ist für sich einmalig und einzigartig. Wer auftretende körperliche Signale missachtet, wird wirklich krank und kann nicht mehr an dem arbeiten oder für das Leben, was persönlich wichtig ist. Das heißt, dass man auch mal im Beruf Nein sagen kann!

Elena macht Trubel, die Mama macht Scheine.

Studieren mit Kind ist „eine Frage der Organisation“: Erfahrungsbericht und Tipps

Die kleine Elena ist 16 Monate alt. Ihre Mutter Leonore Z. ist Studentin an der Martin-Luther-Universität in Halle und hat sich für ein Kind während ihrer Hochschulausbildung entschieden. „Das ist alles eine Frage der Organisation“, sagt die 29-jährige, die es schafft, ihre Mutterrolle mit dem Studium zu vereinbaren. Ihr Mann arbeitet in Dresden und so sind Mutter und Tochter die ganze Woche allein. Da Elena aber seit einem halben Jahr in eine Kindertagesstätte geht, kann Leonore tagsüber Lehrveranstaltungen besuchen. Schwierig wird es nur bei abendlichen Vorlesungen und Kolloquien, denn dann ist ein Babysitter nötig.

Eine größere Auszeit hat Leonore Z. nicht genommen. Elena wurde Ende Juni geboren, so konnte ihre Mutter während der gesamten Semesterferien für sie da sein. Im folgenden Wintersemester hat Leonore nur zwei Veranstaltungen besucht, damit sie sich richtig um Elena kümmern konnte. Aber nicht nur Zeit und Organisation spielen beim Studieren mit Kind eine Rolle, sondern auch Geld. Finanziell hat Leonore Z. Glück: „Ich bekomme noch das alte Elterngeld, weil ich 2006 entbunden habe. Das sind 300 Euro im Monat für zwei Jahre.“ Das Familienglück ist Leonore Z. wichtiger als materieller Luxus. Deshalb macht es ihr auch nichts aus, gewisse finanzielle Einschränkungen in Kauf zu nehmen.

Das Studium sei wegen der flexiblen Zeiteinteilung die beste Gelegenheit zum Kinderkriegen. Besonders, wenn beide Partner studieren, denn dann könne abwechselnd die Aufsicht fürs Kind übernommen und die gemeinsame Zeit genossen werden kann. „Ich ärgere mich richtig, dass ich nicht früher auf die Idee gekommen bin“, schmunzelt Leonore.

Elternzeitregelung

Für Studierende mit Kind besteht die Möglichkeit, sich analog der Elternzeitregelungen beurlauben zu lassen. In dieser Zeit können zumindest in Sachsen-Anhalt trotzdem Prüfungen abgelegt und Lehrveranstaltungen besucht werden. Dies ist leider nicht überall in Deutschland so, in Sachsen-Anhalt wird dies durch das Hochschulgesetz des Landes geregelt. Während der Zeiten der Beurlaubung ist jedoch keine Bafög-Zahlung möglich, wobei andere Sozialleistungen wie das Arbeitslosengeld II greifen können. Ob eine Beurlaubung oder doch keine Unterbrechung des Studiums der richtige Weg ist, ist von Fall zu Fall verschieden und muss individuell überprüft werden. Dabei können verschiedene Beratungsangebote zum Beispiel der Gewerkschaften, der Studentenwerke, der Gleichstellungsbeauftragten, aber auch die Studienberatung helfen.

Mutterschutz

Generell gilt, dass Studentinnen Anspruch auf Mutterschutz haben, das heißt sie müssen sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung keine Leistungen erbringen. Bei einigen Studiengängen, vor allem im naturwissenschaftlichen Bereich muss überprüft werden, ob nicht eine besondere Gefährdung, zum Beispiel durch den Umgang mit Gefahrstoffen oder aber durch die Nichteinhaltung des Nachtarbeitsverbotes, vorliegt. Verankert sind diese Regelungen im Mutterschutzgesetz, das sich werdende Eltern durchlesen sollten.

Tipps & Links:

Homepage der Autorinnen:
www.jura.uni-halle.de/dekanat/gleichstellungsbeauftragte/lelernseite

Informationen der IG Metall:
www.igmetall.de/frauen

Finanzierungsmöglichkeiten während und nach der Geburt:
www.students-at-work.de/geld

Informationen über Gesetze, Leistungen und Förderungen durch den Bund:
www.bmfsfj.de

Allgemeine Informationen und Erfahrungsaustausch
www.studentenkind.de

Studium und Kind - Na klar!

An den meisten Hochschulen gibt es Beratung zum Thema Studieren mit Kind: Die studentische Interessenvertretung, Studentenwerke, Gleichstellungsbüros und die gewerkschaftlichen Hochschulinformationsbüros (HIB) helfen bei Fragen und im Gewirr der rechtlichen Vorschriften vor Ort weiter.

Das HIB-Halle organisiert die nächste Info- und Diskussionsveranstaltung (24.01.2008) gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro der Martin-Luther-Universität und der Sozialberatung des Studentenwerks Halle.

www.hib-halle.de

Elterngeld und Zuverdienst

Das Elterngeld, das es seit Beginn dieses Jahres gibt, wird maximal 14 Monate gezahlt, in der Regel aber zwölf Monate. Zu den 300 Euro Mindestleistung können Studierende außerdem maximal 30 Stunden im Monat arbeiten und so Geld hinzuverdienen. Zudem besteht die Möglichkeit, bereits während der Schwangerschaft Mehrbedarf für die Schwangerschaft und Kindererziehung nach dem SGB II und Mittel aus der Bundesstiftung „Mutter und Kind“ zu beantragen.

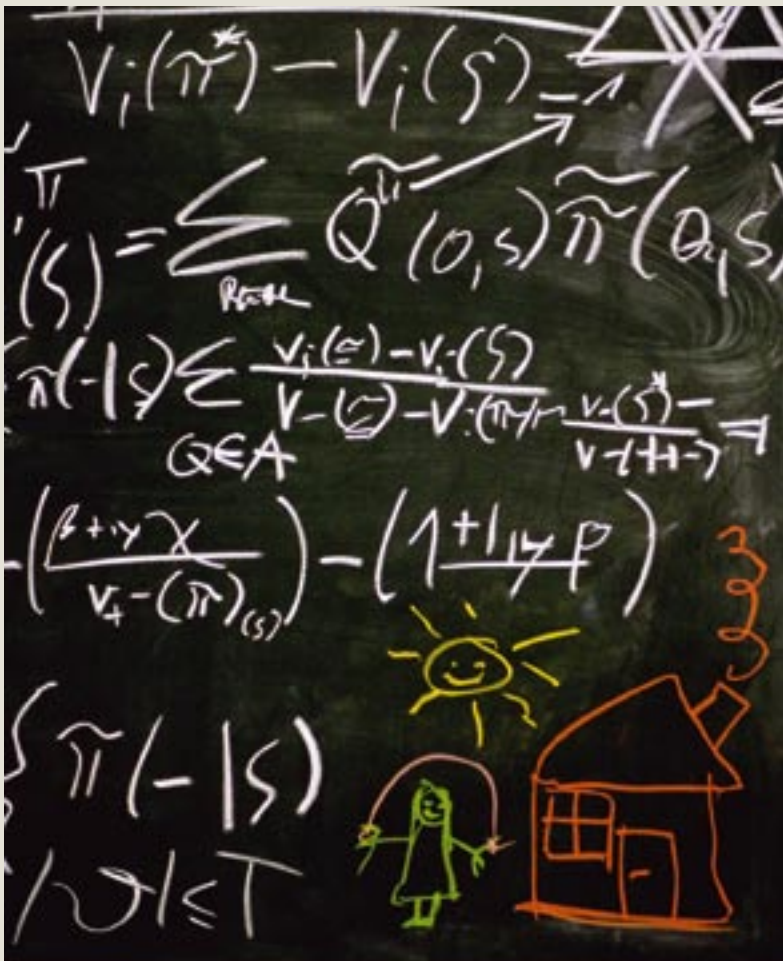
Studiengebühren und Kind

Deshalb können in einem solchen Fall auch die Langzeitstudiengebühren ausgesetzt werden, beziehungsweise kann es Sonderregelungen im Bereich der Erststudiengebühren geben, auch dies ist von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.

BAföG

Die Bezugsdauer des BAföGs kann durch das Elterndasein verlängert werden, denn die Betreuung eines Kindes wird als Grund anerkannt, dass ein Studium über die Regelstudienzeit hinausgeht.

„Platz für beides“, Christian Fries / Christian Peters, 2. Preis, 21. Plakatwettbewerb des DSW, www.studentenwerke.de



Womit hab' ich was verdient?

Entgeltanalyse gibt Orientierung für Gehaltsverhandlung

Zum neunten Mal in Folge untersuchte die IG Metall die Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche. Die jährlich erscheinende Analyse dient als gute Orientierung für die Gehaltsverhandlung und liefert wertvolle Informationen über die ITK- Branche.

Der im Jahr 2007 vorgelegten Analyse zufolge, bewirkt die Stabilisierung der geschäftlichen Entwicklung in der ITK-Branche eine positive Entwicklung der Gehälter vor allem für Spezialist/innen und Führungskräfte. IT-Dienstleister, Software- und Beratungsunter-

nehmen verzeichnen ein Umsatzplus und erwarten eine Fortsetzung des positiven Trends. Bei Hardware-Herstellern und in der Kommunikationstechnik sind die Ergebnisse wie auch die Erwartungen verhaltener. Dies spiegelt sich auf dem Arbeitsmarkt wider: So gibt zwar im wachsenden Dienstleistungsbereich und bei Software-Anbietern viele neue Stellen. Bei Hardware-Herstellern und in der Telekommunikation wurden jedoch weiterhin Stellen abgebaut. Bei den Vergütungen zeigt sich in der Branche ebenfalls ein unterschiedliches Bild. Die meisten Job-

gruppen konnten insgesamt von Erhöhungen profitieren. Im Bereich Beratung/Consulting zeichnet sich eine Konsolidierung auf hohem Niveau ab. Im Software- und Hardware-Engineering und im Vertrieb lagen die Steigerungen zwischen 4,5% und 10%. Variable Gehaltsanteile kommen inzwischen in allen Jobfamilien vor - im Vertrieb liegen sie über 30%, im Engineering und im Service bei 15% und im Consulting zwischen 15-20%.

Die ITK-Entgeltanalyse bietet auf breiter empirischer Grundlage eine Übersicht über die tatsächlich gezahlten Jahresbruttoentgelte tarifgebundener und nichttarifgebundener Unternehmen. Durch einen aussagefähigen Langzeitvergleich ergibt sich ein guter Überblick über die Entwicklung von 1999 bis heute.

Informationen der IG Metall für den ITK- Sektor und Bestellmöglichkeit für die Broschüre:

www.igmetall-itk.de

Berufseinsteiger/innen in der IT-Branche verdienen

Bereich	von	bis	Mittelwert
Beratung/Consulting	40.500	43.563	42.881
Projekt-Management	48.000	55.378	53.429
Software-Engineering	38.000	54.405	45.183
Rechenzentrum	38.185	39.000	37.319

Die angegebenen Werte stellen die oberen und unteren Viertelwerte bzw. den Mittelwert aller erhobenen Gehälter im jeweiligen Bereich dar.

„... bin ich jetzt drin?!“

Gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu werden

Mehr als 2,3 Millionen Arbeitnehmer/innen sind Mitglied in der IG Metall. Sie vertritt die Beschäftigten aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung in den Bereichen 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 Praktiker/innen
- Berufseinstiegs- und Orientierungsseminare
- Rechtsberatung und Schutz in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts
- Freizeit- und Unfallversicherung

Online-Eintritt:

www.igmetall.de

how to...

...get in contact

IG Metall für Studierende

Z.B. Einstiegsgehälter für Absolvent/innen, Startpaket für Ingenieur/innen, Tipps für Praktika im Ingenieurberuf und Weiteres.

www.igmetall.de/studierende

HIB Braunschweig Infos und News zu Themen wie Praktikum, Jobben während des Studiums, Berufspraxis, Entgelte und Vieles mehr.

www.hib-braunschweig.de

i-connection Netzwerk für (angehende) Beschäftigte aus der IT-Branche und aus Engineering- Unternehmen www.i-connection.info

Kooperationsstellen Hochschulen-Gewerkschaften: www.kooperationsstellen.de

Meinungen und Nachfragen zu Themen dieser Zeitung:

kontakt@hib-bezirksprojekt.de

Kolumne

Eigentor

Runter vom Platz, rein in die Uni - oder wie sich die Bildung ein Fachkräfte-Eigentor schießt

Rudi war 16 als er beschloß „Ich werde Fußballgott“. Eigentlich ganz einfach – klappte halt nur nicht. So ist es mit Wünschen und Träumen, die leider nicht in der Realität angekommen sind.

Ähnlich verhält es sich mit der derzeitigen Diskussion zur Frage „Fachkräftemangel“. Schuld sind eigentlich nie die Unternehmen – sondern lediglich die anderen. Da gibt es die, die nicht ausbildungswillig sind, oder die die zu schlecht waren – weil das Schulsystem versagt hat. Und dann die, die das falsche zur falschen Zeit am falschen Ort studiert haben. Und die, die sich nicht fortbilden.

Alles in allem war es aber doch absehbar. Wer nur noch Outsourcing als Kostenstelle im Blick hat, darf sich nicht wundern wenn es an mangelnder vorausschauender Personalplanung und somit an gut ausgebildeten Fachkräften fehlt. Wer nicht ausgebildet und nichts in die Aus- und Weiterbildung investieren möchte, der darf sich nicht wundern, warum das mit den Spielertransfers nicht funktioniert. Und wer Durchlässigkeit der Hochschulen predigt und mit Studiengebühren den Zugang für viele unmöglich macht der darf sich auch nicht wundern, welche Assoziationen man dann hat.

Aber deshalb sind wir eben nicht immer beim Fußball, wo doch gesagt wird: Das größte Problem beim Fußball sind die Spieler. Wenn wir die abschaffen könnten, wäre alles gut.



Impressum
Die Schnittstelle 03 / Wintersemester 2007

Herausgeberin:

IG Metall Vorstand Ressort Jugendarbeit / -politik, Ressort Angestellte und Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit / -politik

Redaktion:

Carsten Wenzel, Johannes Katzan, Arbeitsstelle für Hochschul- und Studierendenarbeit der IG Metall Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig Fon 0531 - 380 80 188 www.hib-bezirksprojekt.de Alle Artikel sind unter Mitarbeit von Expert/innen der IG Metall entstanden.

Gestaltung: Design & Distribution · www.d-welt.de

Druck: Oeding Druck GmbH

V.i.S.d.P.:

Michael Faißt, IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt a. M., www.igmetall.de