



Vereinigte Industrieverbände

von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

VIV-INFO | 6/2016

Die Überforderung der Unternehmen durch die IG Metall

Die Metallindustrie bezeichnet sich gerne als das „Herz der Wirtschaft“. Angesichts von 3,8 Millionen Beschäftigten und 24.000 Betrieben bundesweit sicher zu Recht.

Allerdings schlägt das Herz schwächer, als viele es glauben.

Gerne wird bereits die Größe der Metall- und Elektronunternehmen in Deutschland völlig falsch eingeschätzt. Fakt ist: In NRW beschäftigen 70 Prozent der Unternehmen weniger als 100 Mitarbeiter.

Die durchschnittliche Nettoumsatzrendite (bundesweit) wird mit 3,6 Prozent angegeben. Das klingt so schlecht nicht. Aber: 39 Prozent der Unternehmen „verdienen kein Geld“, 15 Prozent der Unternehmen schreiben Verluste und weitere 24 Prozent verdienen unter dem Strich nicht mehr als zwei Euro (von 100 Euro Umsatz). Wie sollen diese Unternehmen in neue Maschinen investieren? (So)



Statement von RA Hans-Harald Sowka (VIV) vom 18.3.2016

Lebensleistungsrente

Der Begriff klingt gut. Aber: Die Idee ist verkorkst. Wer nach 40 Beitragsjahren keine gesetzliche Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus erhält, dessen Rente soll – steuerfinanziert – aufgestockt werden. Freilich können die Ursachen für die niedrige Rente vielfältig sein. Ob der Verdienst trotz Vollzeitarbeit zu gering war oder der Versicherte sich freiwillig auf Teilzeitarbeit beschränkt hat, kann die Rentenversicherung gar nicht klären. Dass der Empfänger der niedrigen Rente auch tatsächlich bedürftig

ist, auch darüber hat die Rentenversicherung keine Übersicht. Das kann zu massiven Mitnahmeeffekten führen.

Die Lebensleistungsrente ist für die wirklich Bedürftigen überflüssig, weil sie über die Grundsicherung vor Armut geschützt werden. Unterm Strich ist es für den Betroffenen völlig egal, ob er das Geld von der Rentenversicherung oder von der Grundsicherung erhält. Und dafür ein riesiger Verwaltungsaufwand? (So)

Kurz notiert

Flüchtlingspolitik - Fünf-Punkte-Plan der Arbeitgeber

Die BDA hat einen Fünf-Punkte-Plan zur besseren Integration von Flüchtlingen erarbeitet.

Dieser sieht von Anfang an verpflichtende Integrationskurse vor. Und im Verweigerungsfalle Kürzung der staatlichen Leistungen.

Die Schulpflicht für die Flüchtlinge soll über das 18. Lebensjahr hinaus verlängert werden.

Das Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit soll abgeschafft werden. (So)



Stellungnahme der BDA vom 09.03.2016

VIV-Info Wegweiser



Weitere Informationen erhalten Mitglieder im ExtraVIV



Bitte beachten Sie weitere Anhänge



Weitere Informationen auf Anfrage bzw. im ExtraVIV

Qualifizierung beugt Arbeitslosigkeit und Armut vor

- Arbeit schützt vor Armut. Nur 7,6 Prozent der Erwerbstätigen sind armutsgefährdet. Die wichtigste Voraussetzung für eine Beschäftigung ist Bildung: So arbeiteten 86 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 in Tätigkeiten, die zumindest einen Facharbeiterabschluss verlangen.
- Alleinerziehende stehen dagegen auch mit guter Qualifizierung vor einem strukturellen Problem: Sie können häufig nur Teilzeit arbeiten und verdienen deshalb weniger. Das liegt vor allem an mangelnden Be-

treuungsmöglichkeiten. Auf die rund zwei Millionen Kinder unter drei Jahren in Deutschland kommen nur etwa 700.000 staatlich geförderte Betreuungsplätze.

Ohne Ausbildung keine Arbeit, ohne Arbeit droht die Armut: Schulabbrecher und Arbeitslose ohne Qualifikation sollten die erste Zielgruppe von Armutspolitik sein. Und die Qualifikation von Eltern darf nicht brachliegen, weil Kinder und Beruf nicht vereinbar sind. (So)

Quelle: Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH, Februar 2016

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Es gibt einen neuen Vordruck für die Bescheinigung einer auch länger andauernden Arbeitsunfähigkeit:

Seit Januar 2016 gibt es den bisherigen Krankengeldauszahlungsschein nicht mehr. Diesen mussten Arbeitnehmer, die über den Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus arbeitsunfähig krank waren, von ihrem Arzt ausfüllen lassen, um den notwendigen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber zu erbringen.

Jetzt bescheinigen die Ärzte die Arbeitsunfähigkeit sowohl für die Dauer des Entgeltfortzahlungszeitraumes als auch für

die Zeit danach auf einem neuen, einheitlichen Formular. Dieses ist während der gesamten Dauer der Arbeitsunfähigkeit nutzbar, also auch während des Krankengeldbezugs. Die Krankheitsursachen, die beim Krankengeldauszahlungsschein regelmäßig von den Arbeitnehmern geschwärzt wurden, sind auf dem Durchschlag der neuen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die der Arbeitgeber erhält, nicht enthalten.

Hierdurch wird dem Arbeitnehmer der Nachweis auch einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit erleichtert. (AS)

Neue VIV-Broschüre zur Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist ein wichtiges Instrument flexibler Fertigungsplanung. Leider ist das deutsche Arbeitszeitrecht insoweit aber weder besonders großzügig noch übersichtlich. Die Gefahr, zwingende gesetzliche Vorgaben zu übersehen, ist nicht zu unterschätzen. Hier lauern also etliche Haftungsfallen.



Als Handlungshilfe für Unternehmen erläutern wir mit dieser neuen Broschüre die grundsätzlichen Anforderungen einer erlaubten Sonn- und Feiertagsarbeit. Die für unsere Mitgliedsbetriebe relevanten Anwendungsfälle werden, ergänzt um zahlreiche praktische Hinweise, übersichtlich dargestellt. (He)



Broschüre

ifaa: Lohnlücke zwischen Frauen und Männern extsiert faktisch kaum

„Real existiert keine nennenswert große Lücke zwischen den Löhnen von Frauen und Männern. Sie liegt bei der Gesamtbetrachtung aller Faktoren um zwei Prozent“, erklärt Sven Hille, Leiter der Fachgruppe „Arbeitszeit und Vergütung“ am Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa). Damit widerlegt der

Experte des ifaa den Mythos um eine Lohnlücke von 22 Prozent.

Die Zahlen zur Lohnlücke von knapp 22 Prozent stammen vom Statistischen Bundesamt. „Dieses ermittelt den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer, der dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen gegenüber gestellt wird.

Doch bei dieser Darstellung werden entscheidende Faktoren nicht berücksichtigt“, ergänzt Hille.

Nach Abzug der zu berücksichtigenden Ursachen für die Entgeltunterschiede (Arbeitszeit, Berufswahl, Dauer der Betriebszugehörigkeit) bleibt eine Lücke von sieben Prozent. „Rechnet man noch

die ununterbrochene Beschäftigungsdauer hinzu, bleibt eine Lücke von zwei Prozent“, fasst der Experte zusammen. Die Gründe für unterschiedlichen Verdienst von Frauen und Männern liegen u. a. in

- einem höheren Anteil von Frauen in Teilzeit,

- Berufswahl von Frauen (viele entscheiden sich weiterhin seltener für Berufe und Branchen mit höheren Verdienstmöglichkeiten),
- längere Erwerbsunterbrechungen von Frauen (oft in Zusammenhang mit familienbedingten Unterbrechungen).

„Frauen werden definitiv nicht für die gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt. Ändern müssen sich die Erwerbsverläufe von Frauen.“ (Zi)

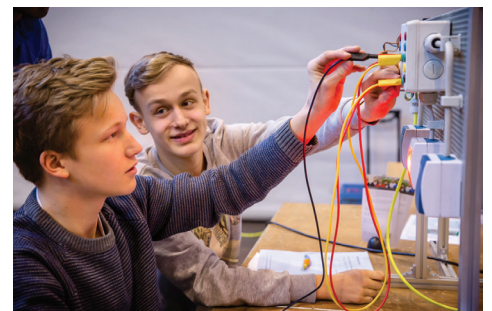
Quelle: Pressemitteilung ifaa vom 2.3.2016

Berufe ausprobieren - Berufsparcours für Schulen in Düren



Kontakte knüpfen und praktisch erfahren, was ein bestimmter Ausbildungsberuf erfordert: Diese Möglichkeiten bietet der Berufsparcours, den wir am 09. März 2016 zum dritten Mal nach 2012 und 2014 in der Arena Kreis Düren durchgeführt haben. Sieben Schulen aus dem Raum Düren mit insgesamt etwa 580 Schülerinnen und Schülern der Klasse neun haben teilgenommen.

In einer Art Minipraktikum testeten die Jugendlichen für jeweils 10 Minuten eine für den jeweiligen Beruf aussagekräftige Arbeitsprobe und konnten so herausfinden, welcher Beruf für sie selbst geeignet ist. Auch weniger bekannte Ausbildungsberufe wurden so erlebbar und begreifbar gemacht. Die beteiligten Firmen nutzen dieses „Bewerbungscasting für Ausbildungsberufe“ gerne als rationelle und aussagekräftige Methode, geeignete Auszubildende für sich zu interessieren und anzusprechen. (Kie)



Zeitungsartikel

IMPRESSUM & KONTAKT

Herausgeber

Vereinigte Industrieverbände von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.

Verantwortlich für den Inhalt

Hans-Harald Sowka

Kontakt

Vereinigte Industrieverbände e.V.
Tivolistraße 76
52349 Düren

FON 02421/4042-0
FAX 02421/4042-25
E-MAIL info@vivdueren.de
WEB www.vivdueren.de

Die Überforderung der Unternehmen durch die IG Metall

RA Hans-Harald Sowka

Die Metallindustrie bezeichnet sich gerne als das „Herz der Wirtschaft“. Angesichts von 3,8 Millionen Beschäftigten und 24.000 Betrieben bundesweit sicher zu Recht.

Allerdings schlägt das Herz schwächer, als viele es glauben.

Gerne wird bereits die Größe der Metall- und Elektronunternehmen in Deutschland völlig falsch eingeschätzt. Fakt ist: In NRW beschäftigen 70 % der Unternehmen weniger als 100 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Nettoumsatzrendite (bundesweit) wird mit 3,6 % angegeben. Das klingt so schlecht nicht. Aber: 39 % der Unternehmen „verdienen kein Geld“, 15 % der Unternehmen schreiben Verluste und weitere 24 % verdienen unter dem Strich nicht mehr als 2 Euro (von 100 Euro Umsatz). Wie sollen diese Unternehmen in neue Maschinen investieren?

Die übertariflichen Zulagen betragen im Durchschnitt 92 Euro im Monat. Aber: 30 % der Unternehmen zahlen 0 Euro bis maximal 10 Euro im Monat. Kann man dann noch davon sprechen, dass die Metalltarife Mindestarbeitsbedingungen setzen? Wohl kaum.

Die Tarife der Metallindustrie (gleiches gilt für die Chemische Industrie) bewegen sich inzwischen mindestens 20 % oberhalb des Niveaus anderer Industriebranchen. Von Dienstleistungsbranchen ganz zu schweigen. Rechtfertigt die Produktivität in der Metallindustrie diesen Lohnabstand? Keineswegs; vielmehr sind die Zuwächse bei der Produktivität in den letzten Jahren sehr bescheiden.

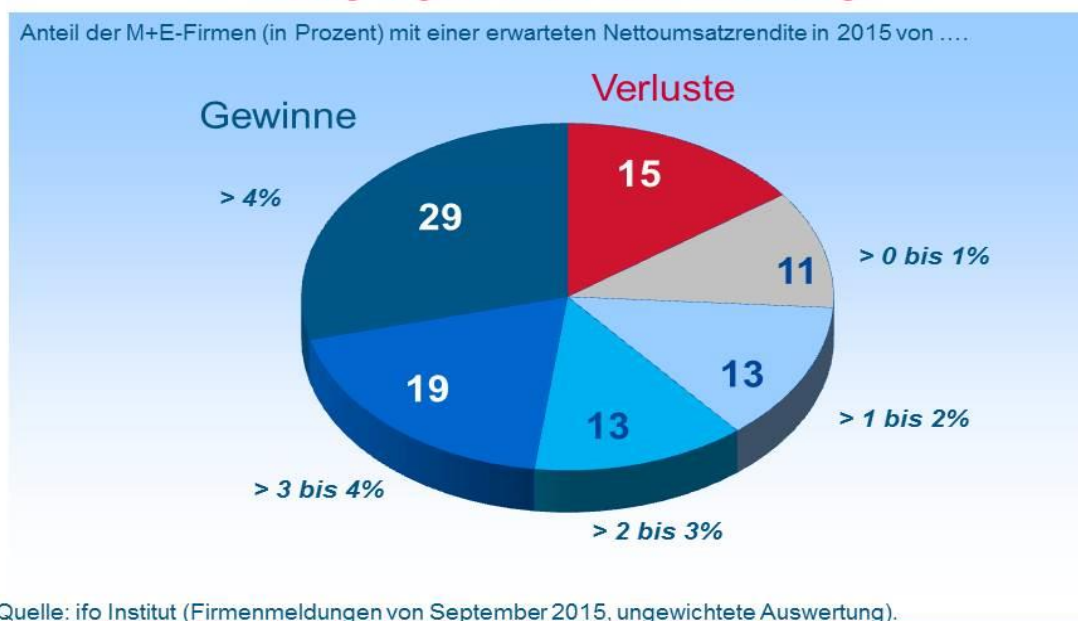
Seit 2012 sind die Entgelte um fast 14 % gestiegen; die Produktivität um 1,2 %. Und in den letzten 7 Jahren um 20 %; die Produktivität jedoch nur um 2 %. Die Lohnstückkosten sind auf diese Weise in 7 Jahren um 18 % angestiegen.

Wundert uns bei diesem Befund, dass in Nordrhein-Westfalen nur 25 % der Unternehmen mit 50 % der Beschäftigten tarifgebunden sind?

Der Blick auf die Großen der Branche, etwa auch die Automobilisten, verstellt den Blick auf die Wirklichkeit. Deren Spitzenlöhne werden subventioniert durch die Zuliefererkette. Und in vielen Unternehmen auch jenseits der Automobilbranche werden die Entgelte der Mitarbeiter subventioniert durch ausländische Standorte oder Zulieferer. Und diese Entwicklung wird – so eine Unternehmensbefragung aus Februar 2016 von Metall NRW – in den nächsten Jahren fortschreiten: Der Anteil der Auslandsproduktion wächst kontinuierlich, in 5 Jahren geht die Hälfte aller Investitionen in ausländische Standorte, der Anteil der einfachen Tätigkeiten wird im Inland spürbar abnehmen.

Gewinndifferenzierung nach Firmen

Ertragslage 2015: breite Streuung



Was heißt das für die aktuelle Tarifrunde?

Die IG Metall zeigt sich völlig unbeeindruckt: 5 % mehr Entgelt für 12 Monate ist die Forderung. Sie wird begründet nicht mit der aktuellen Inflationsrate, sondern bezeichnenderweise mit der Zielinflationsrate der EZB von 2 %, dem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt von 1,1 % und 1,9 % Umverteilungskomponente. Die Produktivität der Metallindustrie beträgt lediglich 0,3 %. Kurzum: Wenn man die Wirklichkeit ausblendet, muss man schon erfindungsreiche Begründungen finden. Und unbeeindruckt zeigt sich die IG Metall auch von der Forderung der Arbeitgeberseite, auf das schwächere Drittel der Unternehmen Rücksicht zu nehmen. Diese Unternehmen hätten Innovationen versäumt und außerdem gebe es die Möglichkeit, für diese Unternehmen Abweichungen durch Sondertarifverträge zu vereinbaren. Dieser Hinweis ist schon deshalb nicht stichhaltig, weil durch Sondertarifverträge in der Regel schnelle Reaktionen nicht möglich sind, jedenfalls aber von den Unternehmen als Gegenleistung regelmäßig das Verbot betriebsbedingter Kündigungen oder Standortgarantien etc. abverlangt werden.

Erkennbar wird: Wer auf das schwächere Drittel der Unternehmen keine Rücksicht nimmt, der strebt keine Mindestarbeitsbedingungen an, sondern Höchstarbeitsbedingungen. Die Antwort der Arbeitgeberseite: Wir brauchen Abschlüsse, die die große Mehrheit der Unternehmen nicht überfordern und insbesondere Rücksicht auf die Schwächeren nehmen. Durch Differenzierung von Entgeltbestandteilen, die betrieblich abbedungen oder verschoben werden können, könnte dies erreicht werden. Allerdings: Wer glaubt, kleinere oder einmalige Korrekturen würden reichen, irrt. Einsicht und Umkehr sind notwendig.

Düren, 18. März 2016

Berufsparcours: Minipraktikum in zehn Minuten

Haupt-, Real- und Gesamtschüler der neunten Klasse testen in der Arena verschiedene Berufe. Kontakte zu Firmen und Praktikumschancen.

VON NINA LESSENICH

Düren. 582 Jugendliche von sieben Schulen, neun Unternehmen, 19 Stationen und fünf Stunden Zeit, um sich gegenseitig kennenzulernen: Am vergangenen Donnerstag ist in der Arena Kreis Düren Berufsparcours angesagt gewesen. Das Konzept dahinter: eine Mischung aus Blind Date und Minipraktikum.

Karin Ressel hat den Berufsparcours erfunden und tourt damit seit inzwischen fast 20 Jahren durch ganz Deutschland. „Ich bin selbst Arbeitgeberin und habe über die Jahre bemerkt, dass es immer schwieriger wird, bestimmte Ausbildungsberufe an die Jugendlichen zu bringen“, sagt Ressel. Denn die läsen schließlich keine Zeitungsanzeigen mehr – und obendrein hätten sich viele Berufsbezeichnungen in den vergangenen Jahren verändert. „Wir müssen Berufe richtig präsentieren, damit die Jugendlichen sie verstehen“, sagt Ressel. Und macht genau das mit ihren Veranstaltungen.

In kleinen Gruppen haben die Jugendlichen jeweils zehn Minuten Zeit, um sich an für bestimmte Berufsgruppen typischen Arbeitsaufgaben zu versuchen. In der Rolle eines Gebäudereinigers etwa werden Teppiche erst mit Kaugummi beschmiert und müssen anschließend wieder auf Vordermann gebracht werden. An anderen Stationen werden Drahte zu Ösen gebogen, Verpackungen zugeschnitten oder verschiedene

Metallteile miteinander verschraubt.

„Wir brauchen dringend Nachwuchs“, sagt Christoph Stecher vom Unternehmen Multi Packaging Solutions. Es sei oft schwer, spezifische Berufe wie etwa den eines Medientechnologen zu bewerben. „Wie sollten Schüler auch

„Wir müssen Berufe richtig präsentieren, damit Jugendliche sie verstehen.“

KARIN RESSEL, GRÜNDERIN
DES BERUFSPARCOURS

auf einen so spezifischen Beruf aufmerksam werden, wenn sie noch nie Kontakt dazu hatten?“ Den Berufsparcours halte er folglich für eine gute Chance, um Schülern zu zeigen, wie genau sein Beruf funktioniert – und um Kontakte zu knüpfen. Wenn sich ein Schüler bei dem Minipraktikum besonders gut anstellt, bekommt er von Stecher eine Einladung zu einem Schnuppertag.

Auch die anderen beteiligten Unternehmen gehen ähnlich vor. Wer Interesse zeigt oder den Unternehmen positiv auffällt, bekommt weitere Informationen zu dem Ausbildungsberuf und wird eventuell sogar zu einem Praktikum eingeladen. „Manche Schüler schaffen unsere Aufgaben auf Anhieb innerhalb von nur zwei Minuten“, berichtet etwa Marion Krischer von der technischen Weberei GKD. „Die be-



Gemeinsames Ausprobieren: Beim Berufsparcours in der Arena Kreis Düren konnten 582 Neuntklässler in verschiedene Berufe schlüpfen. Fotos: Nina Leßenich

kommen dann sofort einen Flyer von uns in die Hand gedrückt. Im Praktikum lernen wir uns dann eventuell besser kennen.“

Schüler geben Noten

Das Programm wird jedoch nicht nur von den Unternehmen positiv bewertet. Auch die Schüler sind begeistert. „Wir finden das total gut“, sagen Angela und Ajdan von der GHS Birkesdorf. „Wir können uns so von vielen Berufen ein viel besseres Bild machen.“ Wie gut den Schülern die verschiedenen Berufe gefallen, dürfen sie in Schulnoten bewerten: Hat eine Station besonders viel Spaß gemacht, gibt es eine Eins. Klappt irgendetwas gar nicht, gibt es eine Sechs. „Damit stellen wir sicher, dass die Jugendlichen auch nach der Veranstaltung etwas vom heutigen Tag haben“, sagt Ressel. So könnten die Bewertungen der Schüler etwa bei weiterführenden Gesprächen mit Berufsberatern als Grundlage dienen.

Genau darum gehe es auch nach

Organisator Karsten Kieper von den Vereinigten Industrieverbänden, der den Berufsparcours bereits zum dritten Mal nach Düren geholt hat. „Die Berufserfahrung wird hier auf das Wesentliche reduziert“, sagt Kieper. Anders als bei einer klassischen Berufsmesse sei der Parcours „keine Materialschlacht“. Es gehe nicht darum, den Jugendlichen möglichst viele Flyer mit Informationsmaterial in die Hand zu drücken. Ziel sei es vielmehr, dass die Schüler den jeweiligen Beruf praktisch ausprobieren. Besonders begeistert sei er davon, wie konzentriert die Schüler an den 19 Stationen arbeiten. „Wir verteilen die 582 Schüler in drei Gruppen über den gesamten Tag“, sagt er. Pro Gruppe seien also 192 Neuntklässler in der Arena – und trotzdem sei es leise.

Ohne Kaugummi

Dass die Schüler sich störungsfrei auf die Aufgaben konzentrieren können, ist laut Ressel Teil des Konzepts. „Es soll hier ablaufen wie bei einem richtigen Praktikum“, sagt sie. Die Schüler seien

deshalb alle ohne Jacke, Tasche, Smartphones oder Kaugummi in der Halle unterwegs. „Sie sollen sich so verhalten, wie sie es auch bei einem richtigen Praktikum in einem Unternehmen machen würden“, sagt Ressel.

Und wer weiß: Vielleicht kann der ein oder andere Schüler sich nach Donnerstag schon auf das nächste Praktikum freuen.

Erfolgreiches Konzept mit Erfahrungsschatz

Gründerin Karin Ressel veranstaltet die Berufsparcours seit fast 20 Jahren. „Wir führen jährlich rund 200 Veranstaltungen mit etwa 50 000 Jugendlichen durch“, sagt sie.

Seit Gründung der Veranstaltungsreihe haben laut Ressel inzwischen 780 000 Schülerinnen und Schüler an den Berufsparcours teilgenommen, 3800 Unternehmen haben sich beteiligt.

Mehr Infos zu dem Projekt, Videos und aktuelle Termine gibt es unter www.berufsparcours.de.

Sind überzeugt von dem Konzept: Karsten Kieper und Karin Ressel.

