



Die Schnittstelle

Informationen der IG Metall für Studium und Beruf

Bewerbung meistern

Darauf achten
Personalerinnen und Personaler

Mein Berufseinstieg
Fünf Metaller/-innen berichten

Orientierungshilfe
IG Metall-Betriebsbesichtigung

Stärken und Schwächen
Duales Studium



Inhalt

Bewerbungen

Darauf achten Personalerinnen
und Personaler 3

Einstiegsgehalt

Was kann ich fordern? 4

In den Betrieb schnuppern

Betriebe besichtigen mit der IG Metall . . . 5

Personalauswahl

Automatisierung mit KI? 5

Mein Berufseinstieg

Fünf Metaller/-inen berichten 6

Orientierungshilfe

IG Metall-Betriebsbesichtigungen 7

Lohnt sich ein duales Studium?

Vor- und Nachteile 10

Stark im Betrieb

Wähle Deine JAV! 11

RUBRIKEN Tipps vom Rechtsexperten 7

Mitglied sein 9

Die ISIC-Card 9

Ich bin 10

Zum Schluss 12

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe der Schnittstelle wollen wir mit einigen Mythen zum Berufseinstieg aufräumen. Wir haben für Euch Personalerinnen und Personaler gefragt, worauf es ihnen eigentlich bei Bewerbungen ankommt. Sie berichten erstaunlich offen von ihren Erwartungen (ab Seite 3).

Ob überhaupt noch Personen die Bewerbungen für Unternehmen sichten oder künstliche Intelligenzen, ist anscheinend nur noch eine Frage der Zeit. Einen kurzen Einblick in dieses Thema bekommt Ihr auf Seite 5. Zum Abgleich mit »der anderen Seite« haben wir auch fünf O-Töne von Berufsstartern eingesammelt. Ihre Hacks findet Ihr auf Seite 6. Auch hilfreich beim Berufseinstieg: Betriebsbesichtigungen in der Branche (Seite 5). Wer mehr Zeit mitbringt entscheidet sich für ein Praktikum. Anlässlich eines IG Metall-Rechtsschutzfalles schreibt unser Rechtsexperte über Kündigungsschutz in Praktika.

Wer schon beim zukünftigen Arbeitgeber studieren will, entscheidet sich für ein duales Studium. Die Vor- und Nachteile dieser Studienart schauen wir uns auf Seite 10 an. Überhaupt werben zurzeit sehr viele Betriebe und Hochschulen mit einem dualen Studienangebot. Um Ordnung in das System zu bekommen, setzen sich jetzt Definitionen des Wissenschaftsrats durch. Wir berichten auf Seite 11.

Zum Schluss gibt es noch ein paar Einblicke aus den letzten Monaten. Es war wie immer viel los und deswegen ist es auch kein Wunder, dass wir im Juli unser 50 000. studierendes Mitglied begrüßt haben.

Ich wünsche Euch und Ihnen einen guten Start ins neue Semester und viel Spaß beim Lesen,

Isabella Albert

Impressum Die **Schnittstelle 25** – Wintersemester 2018/19

Herausgeberin: IG Metall-Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Angestellte, IT, Studierende

Redaktion: Isabella Albert, Martin Bauer, Rene Burghardt, Janna Degener-Storr, Carolin Ebert, Peter Frank, Marco Grenz, Maik Neumann und Antje Utrecht. Alle Artikel sind unter Mitarbeit von Expertinnen und Experten der IG Metall entstanden.

Kontakt: isabella.albert@igmetall.de, Fon 069 66 93 23 08

V.i.S.d.P.: Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt, igmetall.de

Gestaltung: d&d design & distribution, d-welt.de

Fotos, Grafiken: IG Metall (S. 5 und S. 6 oben, S.10), ©Trueffelpix - stock.adobe.com (S.10 und 11), iStock – gremlin (S. 1), BraunS (S. 3), FangXiaNuo (S. 4), Niclas Krüger (S. 6 unten, S.12)

Druck: apm AG, apm.ag

Auflage: 63 000 Exemplare



Bewerbung meistern

Darauf achten Personalerinnen und Personaler

Was zählt die Abschlussnote? Zeigt Fußballspielen wirklich Teamfähigkeit? Wie viele Semester über der Regelstudienzeit sind okay? Und welche Rolle spielt die Hochschule, an der ich studiert habe? Personalerinnen und Personaler aus sechs Unternehmen sagen, worauf es ihnen bei der Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommt.

Prüfung versemelt, Durchschnitt versaut, Berufseinstieg vermässelt? So muss das nicht laufen. Natürlich wünschen sich Unternehmen von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Fachkenntnisse. Und gerade wenn der Kandidat direkt von der Hochschule kommt und vielleicht noch keine Arbeitszeugnisse mitbringt, können solide Zensuren von der Hochschule ihnen da wichtige Hinweise liefern. Häufig sind Einzelnoten für die Personalerinnen und Personaler aber interessanter als Mittelwerte. »Wenn Absolventinnen oder Absolventen sich bei uns auf einen technischen Beruf bewerben, sollten sie nicht unbedingt eine Fünf in Mathe mitbringen. Wenn sie allerdings zum Beispiel eine spezielle Programmiersprache beherrschen, die wir gerade benötigen,

kann es durchaus passieren, dass wir sogar darüber hinwegschauen würden«, betont Michael Kattau von der Robert Bosch GmbH, die unter anderem die Automobilindustrie beliefert. Natürlich freuen sich Personaler, wenn eine Bewerberin in der Durchschnittsnote oder in relevanten Fächern eine Eins vor dem Komma hat, ein Muss ist das aber nicht. »Eine sehr gute Abschlussnote zeigt uns, dass ein Bewerber fleißig und engagiert ist. Aber sie gibt uns keine Garantie dafür, dass er auf die zu besetzende Stelle passt«, erklärt Udo Baier von der SICK AG, einem Hersteller von Sensoren für die Fabrik-, Logistik- und Prozessautomation.

Das Gesamtbild zählt

Viele Unternehmen pflegen Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen, die sich in derselben Region befinden oder einen guten Ruf haben. Sie stehen etwa im Kontakt zu Professorinnen und Professoren, betreuen Praktikanten, Abschlussarbeiten oder Forschungsprojekte, besuchen Absolventenmessen auf dem Campus oder laden Studierendengruppen zu Führungen in ihre Produktionsstätten ein. Dies kann Absolventinnen und Absolventen dieser Hochschulen den

beruflichen Einstieg erleichtern. Allerdings wissen die Personaler/-innen natürlich, dass nicht jeder Absolvent einer hervorragenden Hochschule für jede Stelle in jedem Unternehmen geeignet ist und dass auf der anderen Seite auch andere Ausbildungsstätten sehr gute Absolventinnen und Absolventen hervorbringen. Annemarie Hamann vom Generalunternehmer für automatisierte Intralogistik-Systeme Aberle GmbH hat es in vielen Jahren als Personalerin deshalb noch nie erlebt, dass jemandem abgesagt wurde, weil er nicht bei der vermeintlich richtigen Hochschule studiert hat.

Kein Personaler möchte jemanden einstellen, der als Student nur Party gemacht hat. Das heißt aber nicht, dass ein Überschreiten der Regelstudienzeit ein K.O.-Kriterium darstellt. »Wenn jemand neben seinem Studium kein Engagement gezeigt hat und die Noten nicht überzeugend sind, ist eine lange Studienzeit nicht okay. Wenn ein Bewerber allerdings etwas länger gebraucht hat, aber dafür die Noten exzellent sind und er neben seinem Studium Einsatz gezeigt hat, ist es verständlich und nachvollziehbar«, meint Udo Sturm vom Technologieunternehmen ABB Deutschland. Annemarie Hamann von Aberle fügt hinzu: »Jemand, der zum Beispiel neben dem Studium beruflich tätig war oder eine Familie gegründet hat, darf gerne ein paar Semester länger studiert haben. In der Regel sollten es aber nicht mehr als zwei bis drei Semester sein.«

Unternehmen suchen Persönlichkeiten

Personaler/-innen legen großen Wert darauf, dass die Persönlichkeit des Bewerbers oder der Bewerberin zum Unternehmen und zur Stelle passt. »Wer sich bei uns bewirbt, sollte sich nicht nur für Technik begeistern, sondern auch die Probleme der Menschen durch Technik lösen wollen«, betont Michael Kattau von Bosch. Wenn jemand also schon zu Schulzeiten einen Verein für ferngesteu-

>>> weiter auf Seite 4



weiter von Seite 3 >>>

erte Autos ins Leben gerufen oder als Student an der Formula Student teilgenommen hat, kann das für die Personaler bedeuten, dass er sich auch zukünftig neuen Herausforderungen stellen wird, die zum Beispiel im Zuge der Digitalisierung auf die Unternehmen zukommen. Wer beim Industrieelektronikerhersteller Phoenix Contact GmbH & Co. KG arbeiten möchte, kann schon im Bewerbungsprozess seine Fähigkeit zu einer

vertrauensvollen Zusammenarbeit unter Beweis stellen. Alexander Schön vom Bereich Corporate Recruiting erklärt: »Bei uns gibt es kein Assessment-Center mit Postkorbaufgaben, sondern ein Kennenlerngespräch, in dem auch die Bewerberinnen und Bewerber ihre Fragen stellen sollten. Im zweiten Gespräch gilt es dann, eine Fachaufgabe zu präsentieren, die auch zeigen soll, wie sich Mitarbeiter/-innen in besonderen Situationen verhalten. Uns interessiert dann zum Beispiel, ob eine Person bei Konflikten das Gespräch mit anderen Projektmitgliedern sucht.«

Welche Softskills gefragt sind, hängt in der Regel auch vom Stellenprofil ab. Liegt der Fokus etwa auf Teamfähigkeit, freuen sich einige Personaler/-innen über Bewerber/-innen, die gerne Fußball spielen. »Es ist ja nicht nur das Spielen im Team, sondern auch das Ganze drum herum: Ich bin für mein Team da, feiere gemeinsam mit meinem Team die Siege und baue mich mit meinen Teammitgliedern nach Niederlagen wieder gegenseitig auf«, sagt Annemarie Hamann von Aberle. Christian Markmann vom Hausgerätehersteller Miele & Cie. KG schaut sich ein Hobby wie Fußball genauer an, um etwa Rückschlüsse auf die Ambition und Leistungsbereitschaft einer Bewerberin oder eines Bewerbers ziehen zu können: »War es nur eine kurze Episode oder ernsthaftes Hobby? Hat jemand zweite Kreisklasse gespielt oder zweite Bundesliga? Oder sogar zusätzlich auch mal eine Jugendmannschaft trainiert?« Auch andere Hobbys können etwas über die Persönlichkeit einer Bewerberin/eines Bewerbers aus-

sagen: »Wer bei Gruppenreisen gerne eine bestimmte Rolle übernimmt, tut das im Team möglicherweise auch. Und wer lieber individuell mit dem Rucksack unterwegs ist, ist vielleicht auch am Arbeitsplatz ein Einzelkämpfer« meint Udo Baier von SICK.

Praxiserfahrung kommt gut an

Gerade in international tätigen Unternehmen kommen last but not least Auslandsstationen gut an – genau wie Praxiserfahrung. Besonders gern gesehen ist es natürlich, wenn jemand inhaltlich oder methodisch schon in dem Bereich gearbeitet hat, der ihn in der Firma erwartet. Aber auch wenn ein Bewerber während einer Ausbildung, bei Praktika oder durch Werkstudierendenjobs Einblicke in industrielle Tätigkeiten bekommt, kommt das gut an. Wenn Personaler/-innen sich zwischen mehreren interessanten Bewerbungen entscheiden müssen, achten sie auch auf ehrenamtliche Aktivitäten, weil sie ein Zeichen dafür sind, dass jemand sich für seine Umwelt interessiert und bereit ist, Verantwortung zu übernehmen. Dass Bewerber/-innen gewerkschaftliches Engagement in der Bewerbung erwähnen, kommt laut den Personaler/-innen allerdings nur äußerst selten vor.

Übrigens müssen die Unternehmen den Betriebsrat in den Einstellungsprozess mit einbeziehen, indem sie ihn anhören und ihm die Unterlagen zur Einsicht schicken. Auch wenn es um die Einschätzung künftiger Personal- und Qualifizierungsbedarfe geht, schätzen die Personaler/-innen die Betriebsräte als wichtige Gesprächspartner.

Einstiegsgehalt

Was kann ich fordern?

»Nennen Sie uns bitte Ihre Gehaltsvorstellungen.«

Ein einfacher Satz in der Jobausschreibung, über den Viele sich den Kopf zerbrechen. Wie man eine angemessene Gehaltsvorstellung findet und wie sich das Jahresentgelt überhaupt zusammensetzt wird im Flyer »Einstiegsgehälter für Absolvent/-innen in der Metall und Elektroindustrie« erklärt. Dazu gibt es aktuelle Gehaltstabellen mit Durchschnitts- und Tariflöhnen.



In dieser Auflage ergänzt ist eine Erklärung zur »kurzen Vollzeit«, welche die IG Metall in der Tarifrunde Anfang 2018 erstritten hat.



In den Betrieb schnuppern

Betriebsbesichtigungen mit der IG Metall

Eine gute Möglichkeit, Personaler/-innen und Betriebsrät/-innen kennen zu lernen, sind Betriebsbesichtigungen mit der IG Metall. Unter anderem wurden Besichtigungen bei MAN in Salzgitter und Maschinenbauer Leistriz in Pleystein angeboten.

Ob beim Mittelständler oder beim Großkonzern, den Betrieb im Werk bekommen Außenstehende kaum mit. Dabei hilft ein Einblick in die Betriebspraxis bei

der Entscheidung für eine Bewerbung. Auf Betriebsbesichtigungen der IG Metall gibt es deswegen sowohl einen Einblick in Werkshallen oder Versuchsstände als auch Gespräche mit Beschäftigten, Personaler/-innen und Betriebsräten.

Ankündigungen und Ansprechpartner/-innen für die nächsten Termine findet ihr auf

🔗 hochschulinformationsbuero.de



Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende
IG Metall



KOMMENTAR VON CHRISTIANE BENNER

Das Bewerbungsgespräch ist eine Aushandlung zwischen Bewerber/-innen und Unternehmen. Unternehmen, die die gut ausgebildete und selbstbewusste Generation Y gewinnen wollen, müssen für Fachkräfte attraktiv bleiben. Geht selbstbewusst in die Gespräche und nennt Eure Vorstellungen zu Entgelt, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Dabei könnt ihr euch auf die Tarifverträge der IG Metall verlassen. Wir haben gemeinsam Standards definiert und daran müssen sich tarifgebundene Unternehmen. Unser neuer Tarifvertrag zur Arbeitszeit ermöglicht euch mehr Flexibilität und Freiheit. Denn so viel ist klar: Ein inspirierendes Arbeitsumfeld, ein sicherer Arbeitsplatz und die Möglichkeit, Beruf und Privatleben miteinander zu verbinden, sind der optimale Nährboden für Kreativität, Empathiefähigkeit und eigenständiges Denken.

Berufseinstieg und Personalauswahl

Automatisierung der Personalauswahl mit KI

Elektronische Bewerbungen haben die klassische Bewerbungsmappe abgelöst. Deshalb setzen die Unternehmen immer stärker auf Online-Bewerberportale und Bewerbermanagementsysteme, die künstliche Intelligenz (KI) nutzen. Was steckt dahinter?

KI kann heute bereits bei der Vorauswahl von Bewerbungen unterstützen oder einfache Kommunikationsaufgaben übernehmen. Datenanalyse, Automatisierung und neue Bewerbungs-Management-Software machen das möglich.

Stellenprofile werden immer spezifischer und damit länger. Bei dem Abgleich mit eingegangenen Bewerbungen sollen Matching-Algorithmen unterstützen. Sie können über Filter im IT-System innerhalb kürzester Zeit riesige Datenmengen abgleichen und eine Vorauswahl treffen.

Noch werden sie wenig genutzt. Künftig wird sich das jedoch ändern.

Laut einer Studie von »monster.de« nutzen aktuell knapp 6 % der Top-1000-Unternehmen eine automatisierte

Vorauswahl bei Bewerbungen. 13 % planen dies schon, das Thema nimmt also Fahrt auf. Entscheidend ist, dass die endgültige Entscheidung von einem Menschen getroffen wird und dieser nachvollziehen kann, wer warum vorausgewählt wurde. Bewerbungsauswahl ist ein so komplexer Prozess, dass keine 100 %-Regeln formuliert werden können, die Maschinen befolgen. Und intelligent im menschlichen Sinne – davon sind alle KI-Systeme noch meilenweit entfernt, auch wenn der Begriff das suggeriert.

Mein Berufseinstieg

Fünf Metalller/-innen berichten

**Bewerbungsunterlagen:
Kreativität ist erlaubt**

»Zu Schulzeiten wurde mir gesagt, dass Bewerbungen nüchtern und schwarz-weiß sein sollten. Als ich mich während des Studiums auf eine Tutor/-innenstelle bewarb, hatte ich damit auch Erfolg. Allerdings musste ich mich da auch nur gegen eine Handvoll Mitbewerber/-innen durchsetzen. Kurz vor Studienende besuchte ich dann das Seminar ‚Vom Studium in dem Beruf‘ der IG Metall. Dort erfuhr ich zu meiner Überraschung, dass Bewerbungen durchaus kreativ, bunt und auffällig gestaltet sein dürfen. Denn wenn die Personalerei stapelweise Unterlagen durchsehen, kommt es erst einmal darauf an, ihre Aufmerksamkeit zu erhaschen. Mit meinen aufgehübschten Bewerbungsunterlagen bekam ich dann auch tatsächlich eine Praktikantinnenstelle bei einem Start-up-Unternehmen in Dresden.«



Stefanie Brauer (27) studiert jetzt Medizintechnik an der TU Berlin. Ihre Masterarbeit schreibt sie zurzeit bei einem Start-up in Dresden.



Maximilian Beese (26) studierte an der HS München Produktion und Automatisierung auf Bachelor und arbeitet jetzt seit einem halben Jahr bei einem Automobilzulieferer.

Vorstellungsgespräch: Das Bauchgefühl zählt

»Dass mein jetziger Arbeitgeber zu mir passt, wurde mir schon im Bewerbungsprozess klar. Mehrere Abteilungsleiter und auch die Personalchefin nahmen sich Zeit für ein sehr persönliches Vorstellungsgespräch, in dem ich mich sehr wohl fühlte. Statt der Stelle, auf die ich mich eigentlich beworben hatte, boten sie mir eine andere Position an, die sogar noch besser zu mir passt. Ich bin jetzt im Qualitätsmanagement tätig und betreue neue Produkte von der Entstehung bis zur Serienreife.«



Interviewvorbereitung: Recherche ist wichtig, Panik aber fehl am Platz

»Zum Studienende habe ich das Seminar ‚Vom Studium in den Beruf‘ von der IG Metall besucht. Vor meinen zwei Vorstellungsgesprächen habe ich mich dann gut über die Unternehmen informiert und mir auch Antworten auf Fragen überlegt, die mich dort erwarten könnten. Ich war dann überrascht, wie entspannt die Gespräche waren. Mein jetziger Arbeitgeber hat bei mir gar nicht richtig auf den Zahn gefühlt und ich hatte keinen Grund, nervös zu sein. Ich hätte mich also nicht so verrückt machen müssen. Trotzdem würde ich jedem raten, sich zumindest die Website des Unternehmens gründlich anzusehen, um erklären zu können, warum man sich für den Arbeitgeber interessiert. Schließlich kann man vorab nie wissen, wer in einem Vorstellungsgespräch vor einem sitzen und wie das Interview ablaufen wird.«

Melinda Mehling (31) hat an der TU Berlin ihr Diplom in Energie- und Verfahrenstechnik gemacht und arbeitet als Projektingenieurin bei einem Ingenieurbüro für technische Gebäudeausstattung.



Tipps von unserem Rechtsexperten



Martin Bauer, Jurist im Ressort Arbeits- und Sozialrecht / bAV, IG Metall-Vorstand

Kündigungsschutz im Praktikum

Für freiwillige Praktika einerseits und Pflichtpraktika andererseits unterscheiden sich die Regelung zur Kündigung.

Normale Arbeitnehmer sind durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vor leichtfertigen Kündigungen geschützt. Praktikanten können sich nicht auf das KSchG berufen. Der Schutz vor Kündigung hat aber auch für sie oftmals erhebliche Bedeutung. Nicht zuletzt, weil sie zur Sicherung ihres Lebensunterhalts im Rahmen eines Langzeitpraktikums oder eines Studiums mit betrieblichen Praxisphasen oft ein monatliches »Gehalt« bekommen.

Was viele nicht wissen: Schutzlos sind auch Praktikanten nicht. Freiwillige

Praktika unterfallen § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Nach Ablauf einer vereinbarten Probezeit kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen (so unlängst: ArbG Pforzheim, 17.10.2017, 1 Ca 3/17).

Für Pflichtpraktika – dazu gehören in aller Regel auch die nach der Studienordnung vorgeschriebenen Praxisphasen eines dualen Studiums – gilt nach der Rechtsprechung, dass diese weder dem KSchG noch dem BBiG unterfallen (BAG, 18.11.2008, 3 AZR 192/07).

Hier greift das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB). Danach gilt, dass eine Kündigung aus wichtigem Grund

nach § 314 BGB zwar möglich ist, aber nur, wenn auch nach entsprechender Abmahnung weiterhin so schwere Vertragsverstöße erfolgen, dass eine Fortsetzung des Vertrags nicht zumutbar ist. Die Möglichkeit, ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zu kündigen, richtet sich nach dem vertraglich vereinbarten. Handelt es sich um einen vom Unternehmen gestellten vorformulierten Vertragstext, müssen solche vertraglichen Kündigungsmöglichkeiten aber den beiderseitigen Vertragsinteressen angemessen Rechnung tragen. Ist das nicht der Fall, kann sich das Unternehmen nicht auf diese Kündigungsmöglichkeit stützen.

Gehaltsvorstellungen: Selbstbewusstsein zählt



Lawrence Nseir (24), Bachelor Informations- und Elektrotechnik, ist bei einem HR-Dienstleister tätig.

»Bei der Berufseinstiegsberatung der IG Metall bekam ich Feedback zu meinen Bewerbungsunterlagen und wertvolle Informationen zur Gehaltsverhandlung. Ich wusste vorher zum Beispiel nicht, mit welchem Lohn ich rechnen kann und dass es in manchen Unternehmen ein 13. Jahresgehalt sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt. Als mir dann später von potentiellen Arbeitgebern Summen genannt wurden, war ich dadurch selbstbewusst genug, um ein paar Tausend Euro mehr zu verlangen. Das hat sowohl bei kleinen als auch bei großen Unternehmen funktioniert. Ich finde es wichtig, dass Berufseinsteiger wissen, was sie wollen. Wenn sie dann mit dem ersten Angebot nicht zufrieden sind, sollten sie es auch nicht akzeptieren.«

»Als ich nach Abschluss meines Studiums von einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag vorgelegt bekam, nahm ich ihn gemeinsam mit den Kolleg/-innen der örtlichen IG Metall-Stelle unter die Lupe. Da gab es tatsächlich einige Dinge, über die ich gerne verhandeln wollte, aber die Personalstelle schmetterte alle meine Einwände am Telefon ab. Ich nahm die Stelle letztlich trotzdem an und erfuhr dann später, dass meine Ansprechperson sich über meine Einwände überhaupt nicht mit meinem späteren Chef abgestimmt hatte. Der wäre nämlich offen dafür gewesen, mit mir über die kritischen Punkte zu sprechen. Aus dieser Erfahrung habe ich gelernt, dass ich mich bei Fragen zu vertraglichen Regelungen zukünftig immer direkt an die zuständige Person in der Fachabteilung wenden werde, anstatt mir von der Personalstelle die Pistole auf die Brust setzen zu lassen.«

Vertragsverhandlungen: Den richtigen Verhandlungspartner suchen

Steven Dreßler (31) studierte an der FH Aachen Produktionstechnik auf Master. Seit einem Jahr ist er jetzt als Fertigungsingenieur in der Automobilbranche tätig.





Die IG Metall unterstützt vor Ort:

- ▶ Kostenfreie Seminare zu Berufseinstieg, Zeitmanagement und politischen Themen sowie Betriebsexkursionen
- ▶ Tipps, Informationen und Beratung zu Studienfinanzierung, Praktikum, Nebenjob, Einstiegsgehalt, Tarifbindung und vielem mehr
- ▶ Rechtsschutz bei Prüfungsstreitigkeiten, die den Fortgang des Studiums bedrohen, sowie in arbeits- und sozialrechtlichen Fällen (nach drei Monaten Mitgliedschaft)
- ▶ Rechtliche Prüfung von Arbeits- und Praktikumsverträgen sowie -zeugnissen

Mehr Infos gibt's hier:

🔗 hochschulinformationsbuero.de



Die ISIC-Card

Mehr für Mitglieder

Mehr als nur ein Stück Plastik: Die ISIC-Card spart Stress und schont den Geldbeutel.

Denn die ISIC-Card – die International Student Identity Card – ist der weltweit akzeptierte Nachweis des Schüler/-innen-, Auszubildenden- und Studierendenstatus. Du bekommst dadurch Zugang zu exklusiven Vergünstigungen. Und das Beste: Der Ausweis ist ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig und für Mitglieder der IG Metall kostenfrei.

Alle Vorteile auf einen Blick

- internationaler Nachweis für den Schüler/-innen-, Auszubildenden- und Studierendenstatus
- zahlreiche exklusive Vergünstigungen (Unterkünfte, Carsharing, Sprachkurse, Online-Shops, Auslandsreisen, Museen etc.)

Bestellung im Mitgliederbereich unter:

🔗 igmetall.de/isic



Mitglied sein... macht auch im Studium Sinn!



Die IG Metall handelt für ihre Mitglieder Tarifverträge zu Einkommen, Arbeitszeit, Urlaub und anderen Arbeitsbedingungen aus.

Dual Studierende zahlen einen Beitrag von einem Prozent ihrer Bruttovergütung; Studierende zahlen 2,05 Euro*. Die Mitgliedschaft beinhaltet u. a.:

- Berufseinstiegs- und Orientierungsseminare,
- Zugriff auf ein umfangreiches Netzwerk von betrieblichen Praktiker/-innen,
- Rechtsberatung und Schutz in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts,
- Freizeit-Unfallversicherung.

Eintreten könnt Ihr/können Sie bei der IG Metall vor Ort oder ganz einfach online:

🔗 igmetall.de/beitreten

* Soweit sie nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig hinzuverdienen.

Stärken und Schwächen des dualen Studiums

und wo es bessere Regeln braucht

Über 1500 duale Studiengänge gibt es in Deutschland, fast 48 000 Unternehmen sind daran als Kooperationspartner beteiligt. Über 100 000 junge Menschen haben sich für diesen Ausbildungsweg entschieden.



ICH BIN

*Alina Quecke, 21,
Duale Studentin bei der
Siemens Postal, Parcel & Airport
Logistics GmbH in Konstanz und
der DHBW Mannheim*

Ich bin über meinen Jugendsekretär, welcher mich mit einem Vortrag neugierig gemacht hat, zur IG Metall gekommen. Ohne lange nachdenken zu müssen, bin ich der IG Metall beigetreten und nutze seither die verschiedenen Möglichkeiten des Engagements, das die IG Metall bietet. Neben dem gewerkschaftlichen Engagement im Ortsjugendausschuss und Bezirksjugendausschuss bin ich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewesen und nun seit wenigen Wochen Betriebsrätin.

Für mich ist ein Engagement und die Mitgliedschaft in der IG Metall dahingehend wichtig, die Chancen der Mitbestimmung für konkrete Verbesserungen im Sinne der Mitarbeiter und dual Studierenden zu nutzen.

Mit Einsatz und Engagement kann viel bewegt werden.

Ein akademisches Studium, umfangreiche praktische Erfahrung, ein attraktives Gehalt schon während der Ausbildung und vorzügliche Arbeitsmarktperspektiven – duale Studiengänge genießen unter Studieninteressierten einen exzellenten Ruf. Kein Wunder also, dass die Zahl der jungen Menschen, die sich für diese Ausbildungsform entscheiden, in den letzten Jahren enorm gestiegen ist. Allerdings erfüllt das Modell nicht immer die geschürten Erwartungen, wie zwei aktuelle Studien zeigen.

Die Universität der Bundeswehr kam in einer Befragung von rund 4100 dual Studierenden der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften aus dem gesamten Bundesgebiet zu dem Ergebnis, dass die Koordination und der Informationsaustausch zwischen Hochschulen und Unternehmen, aber auch die Qualität der Praxisphasen verbessert werden müssen.

Die befragten Studierenden, die sich nicht wieder für ein duales Studium entscheiden würden, zeigen sich insbesondere unzufrieden mit der Qualifizierung im Unternehmen, mit der Art der Tätigkeiten dort, dem Umfang der Arbeit, der zu geringen Vergütung und einer fehlenden Übernahmegarantie.

Eine frühere Studie von der IG Metall und dem AstA der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit 3000 Studierenden hatte zudem gezeigt, dass knapp 40 % der Befragten im Unternehmen als zusätzliche Arbeitskraft eingesetzt wird, statt den Fokus auf die

Bildung zu legen. Zusätzlich sinkt die Zufriedenheit der Studierenden mit ihrer Praxisphase mit der Dauer des Studiums. Auch was die Abstimmung zwischen Ausbildung im Unternehmen und Theorie in der Hochschule betrifft, sehen sie Verbesserungsbedarf.

Dabei sollte das eigentlich die Stärke des dualen Studiums sein. »Eigenverantwortliche Arbeit im Unternehmen und die Anwendung und Reflexion des in den Theoriephasen erworbenen Wissens sind ein wichtiger Bestandteil des dualen Studiums. Das frühe Aufeinandertreffen von Theorie und Praxis, von akademischer Wissensvermittlung und selbständiger Aufgabenerfüllung im Unternehmen ist entscheidend für Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung der dual Studierenden«, sagt dazu Dr. Florian Krüger, Sprecher der DHBW.

Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg, Rektor der Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH) Aachen betont, dass jede/r Studierende die Wahl hat, sich für ein klassisches oder für ein duales Studium zu entscheiden: »Wir verfügen in Deutschland über ein sehr ausdifferenziertes Bildungssystem. Das ist gut so, weil es für die unterschiedlichen Begabungen und Interessen jeweils maßgeschneiderte Ausbildungspfade bietet.«

Die IG Metall möchte mit dual Studierenden im Gespräch bleiben, um die Studienbedingungen, insbesondere der Praxisphasen, zu verbessern. In Baden-Württemberg fand im Juni bereits eine Impulskonferenz dazu statt.



Tatjana Funke, Gewerkschaftssekretärin bei der IG Metall Baden-Württemberg, erklärt: »Auszubildende profitieren bereits von Ausbildungsbeauftragten, Lehrwerkstätten und Tarifverträgen, während die Zahl der dual Studierenden gewachsen ist, ohne dass die Strukturen angepasst wurden.« Auch in den IG Metall-Bezirken Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen stehen in diesem Jahr noch Impulskonferenzen an.

ANMELDEN!

Nordrhein-Westfalen: 30.11.-02.12.2018 Sprockhövel • **Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen:** 30.11.-02.12.2018 Pichelssee • **Studierendenvernetzungstage in den Bezirken Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie Mitte:** 12.10.-13.10.2018 in Springe



Stark im Betrieb

Wähle Deine JAV!

Im Herbst wählen alle Auszubildende und dual Studierende sowie Jugendliche unter 18 Jahren ihre Vertreter im Betrieb. Warum auch Ihr wählen oder vielleicht sogar selbst für das Amt kandidieren solltet, erfahrt Ihr hier.

Ob gute Ausbildungsbedingungen oder die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung oder dem dualen Studium – als junge Beschäftigte habt Ihr im Betrieb ganz eigene Interessen. Und deshalb habt Ihr auch Eure eigene Interessenvertretung, die sich beim Arbeitgeber für Eure Themen stark macht: die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Bei den JAV-Wahlen im Oktober und November bestimmt Ihr, wer Eure Interessen und Rechte in den nächsten zwei Jahren gegenüber der Betriebsleitung vertritt und Ansprechpartner bei Problemen ist. Ihr wählt dabei nicht irgendwen – sondern junge Beschäftigte wie Euch – Eure Vertreter aus Eurer Mitte.

Wählen dürfen alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht volljährig und alle Auszubildenden und dual Studierenden, die am Tag der Wahl noch keine 25 Jahre alt sind.

Wenn du Dich zur Wahl aufstellen lassen möchtest, wende Dich an Deine JAV, Deinen Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort. Dort bekommst du alle notwendigen Informationen.

Das duale Studium

Dual Studierende absolvieren einen Teil ihres Studiums an einer Hochschule und einen Teil in einem Betrieb, mit dem sie im Vorfeld einen Vertrag geschlossen haben. Dabei gibt es sehr unterschiedliche Modelle des dualen Studiums. Ihnen ist gemein, dass Hochschule und Betrieb Lernorte sind, die im Curriculum relevant sind.

- **Ausbildungsintegrierender dualer Studiengang:**
Ziel des Studiums sind eine Berufsausbildung und ein Studienabschluss. Eine Verzahnung von Hochschule und Unternehmen ist vertraglich geregelt und die Ausbildung wird in Teilen als Studienleistung angerechnet.
- **Praxisintegrierender dualer Studiengang:**
Praxisphasen sind in großem Umfang (zum Beispiel drei Monate pro Semester) ins Studium integriert. Die Praxisphasen werden als Studienleistungen angerechnet. Fast die Hälfte aller dualen Studiengänge wird in diesem Format angeboten.
- **Berufsintegrierender dualer Studiengang:**
Ein Voll- oder Teilzeitstudium, das mit einer fachlich verwandten Berufstätigkeit verbunden ist und inhaltliche mit dem Beruf verzahnt ist. Der Arbeitgeber ist über die Studienaufnahme informiert und tauscht sich über die Inhalte regelmäßig mit der oder dem Studierenden aus.

Damit werden nur Studiengänge mit einer systematisch inhaltlichen, organisatorischen und vertraglichen Verzahnung der beteiligten Partner sowie einer klaren Funktion des Betriebs als Lernort als duale Studiengänge bezeichnet. Diese Definition wird auch von den Wissenschaftsministerien der Bundesländer genutzt.



ZUM SCHLUSS

Studierendenforum der IG Metall

Digitalisierung akademischer Berufe

In der IG Metall-Bildungsstätte Sprockhövel fand am ersten Maiwochenende das erste bundesweite Studierendenforum statt. Rund 80 IG Metall-Studierende diskutierten hier die Zukunft der akademischen Arbeit.

Unter anderem stellte Dr. Ducan Roth, vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine Studie des Instituts zum Substituierungspotential von Berufen durch Maschinen vor. Der Fokus lag auf den Fragen, welche Kern-tätigkeiten ein Beruf hat und welche dieser Tätigkeiten heute schon von Maschinen ausgeführt werden können. Insgesamt wurden etwa 3900 Einzelberufe und circa 8000 Tätigkeiten geprüft.

Untersucht wurde dabei allein die technische Möglichkeit. Die gesellschaftliche,

rechtliche und betriebswirtschaftliche Perspektive wurden nicht berücksichtigt. Auch nicht, welche Tätigkeiten in Zukunft vielleicht durch technische Weiterentwicklungen von Maschinen übernommen werden könnten. Egal ob Helfer- oder Expert/-innenberufe, zwischen 2013 und 2016 ist die Zahl der Tätigkeiten, die von Maschinen und Computern erledigt werden können gestiegen. Jedoch in unterschiedlichem Maße bei den Anforderungsniveaus. Die Substituierbarkeit von Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsniveau stieg um zwölf Prozent, auf 58 Prozent. Bei Expert/-innenberufen stieg sie jedoch nur um sechs Prozent, auf immerhin noch 24 Prozent.

Um der Öffentlichkeit zu erlauben, das Thema Digitalisierung der Arbeit anhand von eigenen Beispielen diskutieren zu können, hat das IAB auf Grundlage der Studie den »Job Futuromaten«

entwickelt. Dieser listet für verschiedene Berufe auf, welche Tätigkeiten jetzt schon von Maschinen ausgeführt werden können. Mit wenigen Klicks können Berufe ausgewählt und die zugehörigen Tätigkeiten gewichtet werden. So lässt sich gut veranschaulichen, dass selbst bei der kompletten Übernahme einer Tätigkeit durch Maschinen, der Beruf noch nicht ersetzt ist.

Im Anschluss an den Vortrag konnten die Studierenden in einem Barcamp selbst entscheiden, welche Perspektiven und Aspekte der Digitalisierung sie weiter diskutieren wollen: Mit 18 selbstorganisierten Angeboten von der »Robotersteuer« über »Digitalisierung = Weg zum Sozialismus?« und »Crowdwork« bis zu »Smarte Grüne Welt: Konsum und Nachhaltigkeit« machten die Studierenden ihr Interesse an der gesellschaftlichen Perspektive deutlich.

► job-futuromat.iab.de

TOP 10 der Hochschulen mit den meisten IG Metall-Studierenden



Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	1
Universität Kassel	2
Hochschule Esslingen	3
Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft	4
Universität Bremen	5
Karlsruher Institut für Technologie	6
Technische Universität Berlin	7
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	8
Universität Stuttgart	9
Hochschule Ravensburg-Weingarten	10

Grafik: d & d design & distribution

Hipp Hipp Hurra!

IG Metall-Studierende:

50 000

Seit Juli sind über 50.000 Studierende Mitglied in der IG Metall. Seit dem offiziellen Projektstart 2008 ist die IG Metall in Betrieben und am Campus für und mit Studierenden unterwegs.

In 68 Städten hat die IG Metall ein Extra-Angebot für Studierende aufgebaut. Mit der Campus-Tour gibt es an vielen Hochschulen Infostände und Vorträge rund um den Berufseinstieg, Praktika und aktuelle Politik. An welchen Hochschulen wir am stärksten vertreten sind, seht Ihr links.