

DIE SPITZE

Wirtschaftswunder

Nicht nur einen Aufschwung – sondern gar ein neues Wirtschaftswunder erleben wir gerade. Meint zumindest Schröders einstiger Agenda 2010-Chefagent und heutige Chefdiplomat Frank Walter Steinmaier. Natürlich alles wegen der Agenda-Arbeitsmarktreformen, getreu dem Motto: Tausche soziale Sicherungsstarke gegen freie Jobs. Weniger ist mehr. Haben die Wirtschaftsprophezen ja auch so beschworen...

Verwunderlich ist nur, dass nach einer neuen Forsa-Umfrage die große Mehrheit der Deutschen meint, dass es ihnen selbst immer schlechter geht. Kein Geld, Angst vor dem Absturz. Kein Wunder: Trotz strahlender Aussichten drücken Unternehmen fleißig Löhne und erhöhen die Arbeitszeit – statt einzustellen oder auszubilden. Ordentlich bezahlte, reguläre Jobs schafft das »Wunder« kaum. Sogar weniger als der letzte, reformlose »Nicht-Wunder«-Aufschwung 1998 bis 2000. Dafür aber, den »Reformen« sei dank, immer mehr Leiharbeit und Mini-jobs, die zunehmend reguläre Jobs verdrängen. Und der Staat? Der verteilt Steuergeschenke an die Unternehmen, auf Kosten von Arbeitnehmern, Arbeitslosen und Verbrauchern. »Wirtschaftswunder« – weil die Wirtschaft fröhlich Steuern und Löhne sparend vom Boom im Welthandel profitiert – während die Menschen sich wundern, dass bei ihnen so wenig davon ankommt?

PETITION ZEITARBEIT

Lasst die Leitungen glühen

Fast 25 000 Menschen hatten die Petition zur Zeitarbeit der IG Metall Dresden Anfang der Woche bereits unterschrieben. Doch es müssen noch mehr werden. Die IG Metall braucht 50 000 Unterstützer. Die Zeit läuft, und es bleiben nur noch wenige Tage, um das Ziel zu erreichen. Bis zum 9. August kann die Petition noch im Internet unterschrieben werden.

Jetzt hilft nur noch eins, sagt Willi Eisele, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Dresden und Antragsteller der Petition: »Die Server müssen glühen. Wir müssen alle Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Verwandte ansprechen, damit sie sich an ihre Rechner setzen und die Petition im Internet unterschreiben.« Nur wenn 50 000 Unterschriften zusammenkommen, kann Eisele den Antrag vor dem Petitionsausschuss erläutern. Der Ausschuss entscheidet darüber, ob die Petition ans Parlament geht.

Eisele selbst ging dafür bereits auf die Straße und sammelte Unterstützer. Ende Juli kamen in zwei

Stunden fast 400 Unterschriften zusammen.

In ihrer Petition fordert die IG Metall Dresden, den Einsatz von Leiharbeitern gesetzlich auf ein Jahr zu begrenzen und einen Übergang in ein festes Arbeitsverhältnis zu schaffen. Zeitarbeiter sollen ohne Ausnahme zu den gleichen Tarifbedingungen wie ihre Kollegen im Entleihbetrieb beschäftigt werden müssen. Der Betriebsrat soll ein Vetorecht erhalten, wenn Arbeitsplätze in Leiharbeitsplätze umgewandelt werden sollen.

In vielen Betrieben erlebt die IG Metall, wie Arbeitgeber Zeitarbeit genau dafür missbrauchen. Nicht selten arbeiten Leiharbeiter schon seit fünf Jahren an einem Arbeitsplatz. »Wir stehen hinter der Idee, Arbeitnehmer über Leiharbeit in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu bringen«, sagt Eisele, »aber was viele Arbeitgeber machen, verkehrt diese Idee ins Gegenteil.«

Die Petition kann im Internet unterzeichnet werden.

► www.igmetall.de/Leiarbeit

► www.dresden.igmetall.de

14

Inhalt

ARBEITSSCHUTZ:

Wenn das Thermometer steigt
SEITE 2

FACHKRÄFTE:

Initiative der IG Metall
SEITE 3

INDUSTRIEPOLITIK:

Schicksal der Firmen geht alle an
SEITE 4

KAMPAGNE:

Organizing – ein Modell?
SEITE 5

STICHWORT:

Nanotechnologie
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

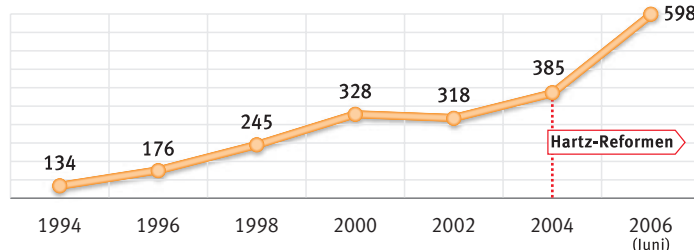
Geplante Leiharbeit ist kein Sachgrund
SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

AUF SCHWUNG ZEITARBEIT

Zahl der Leiharbeitnehmer im Durchschnitt der Jahre (in Tausend)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Seit Einführung der Hartz-Reformen Anfang 2004 können Leiharbeiter unbefristet in Betrieben eingesetzt werden. Das gab der Branche einen besonderen Schub.

Bereits ab Temperaturen von plus 25 Grad Celsius sinkt die Leistungsfähigkeit pro zusätzlichem Wärme-grad zwischen zwei und fünf Prozent. **direkt fragt:**

Was tut ihr gegen hohe Belastungen durch Sommerhitze am Arbeitsplatz?

»Wir hatten in den Büros auf der Südseite häufiger ein Problem mit der Hitze. Wir haben dann mit der Geschäftsleitung gesprochen, die sofort Ventilatoren angeschafft hat. Ein Vorteil ist auch unsere Arbeitszeitregelung. Es gibt keine Kernarbeitszeit, sondern Gleitzeit von 6.30 und 20 Uhr. So können die Beschäftigten an heißen Tagen ihre Arbeitszeit individuell gestalten. Zudem gibt es kostenlos Mineralwasser und Kaffee.«

Arno Völker, stellvertr. BR-Vorsitzender, Software AG, Darmstadt

»Von Mai bis September bekommt die Belegschaft kostenlose isotonische Getränke. So werden dem Körper nicht nur Flüssigkeit, sondern auch Mineralien zugeführt. Das ist gerade an heißen Tagen wichtig. Zur Luftzirkulation stehen in den Werkshallen Fenster und Türen auf. Zudem besorgt die Geschäftsleitung auch Ventilatoren. Wir achten aber darauf, dass die Mitarbeiter nicht ständig im Durchzug stehen.«

Erich Mirnig, stellvertr. BR-Vorsitzender, MTK Sachs Gießerei, Kitzingen

»Im Stahlbereich sind wir täglich mit großer Hitze konfrontiert. Das Tragen von hitzeabweisender Schutzkleidung ist unabdingbar. Gleiches gilt für das Trinken. Isotonische Getränke stehen hier allen unbegrenzt und kostenlos zur Verfügung. Außerdem gibt es bei uns eine analytische Arbeitsplatzbewertung. Darin werden Umgebungseinflüsse, wie Temperatur, Wasser, Feuchtigkeit und Säure, aber auch Schmutz und Staub im Entgelt berücksichtigt. Zudem gibt es für »heiße Arbeiten« im Stahl- und Walzwerk sowie am E-Ofen Zulagen – 2,11 (Stufe I) bis 8,81 Euro (Stufe V) mehr die Stunde«

Wilfried Brandebusemeyer, BR-Vorsitzender, Georgsmarienhütte GmbH, Georgsmarienhütte

»In der Lkw-Werkstatt haben wir Lüftungsanlagen. Die Dachklappen können geöffnet werden. An heißen Tagen gibt es kostenlos Mineralwasser. Zudem haben wir mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass im Aufenthaltsraum der Monteure eine Klimaanlage eingebaut wird.«

Anna Siegel, Betriebsrätin, MAN Truck und Bus, Dortmund

»Wenn über 30 Grad vorhersagt sind, werden kostenlos an alle Produktionsbeschäftigten Kaltgetränke verteilt. Sollten in den Hallen die Temperaturen ins Unerträgliche steigen, werden die in jeder Schicht eingeplanten fünf Minuten bezahlten Bandstopp-Infogespräche auch zum Abkühlen genutzt. Darüber hinaus werden auf Verlangen der Beschäftigten in der Produktion Ventilatoren aufgestellt. Die Bürobereiche haben im Gegensatz zur Produktion meist Fenster zum durchlüften und sind zum Großteil auch klimatisiert.«

Karl-Heinz Seib, Betriebsrat, Opel, Rüsselsheim

Wenn das Thermometer steigt

Die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers schreibt vor, Arbeitsräume so einzurichten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind (§ 618 BGB, § 4 ArbSchG).

Die Arbeitsstättenverordnung, Anhang Ziff. 3.5 zu § 3, verpflichtet den Arbeitgeber, für eine gesundheitlich zuträglichkeitliche Raumtemperatur und Schutz gegen direkte Sonneneinstrahlung zu sorgen. Doch die Rechtslage ist umstritten: Zwar wird eine Raumtemperatur von 26 Grad als Obergrenze angesehen. Diese darf jedoch bei hohen Außentemperaturen ausnahmsweise überschritten werden. Doch um wie viel Grad maximal und wie oft, wird nicht genannt. Urteile, aus denen sich etwa ein Anspruch auf Hitzefrei ableitet, gibt es nicht im Arbeitsrecht, sondern nur im Zivilrecht.

Sicherer ist es, wenn der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung für den Umgang mit Hitze abschließt. Mögliche Eckpunkte:

► Verlagerung der täglichen Arbeitszeit (§ 87 I 2 BetrVG)

► Vorübergehende Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (§ 87 I 3 BetrVG)

► Lage und Dauer von Betriebsferien (§ 87 I 5 BetrVG)

► Lage und Dauer von Pausen (§ 87 I 2 BetrVG)

► Einsatz von Klimaanlage, Ventilatoren oder Luftbefeuchtern (§ 87 I Nr. 7 BetrVG)

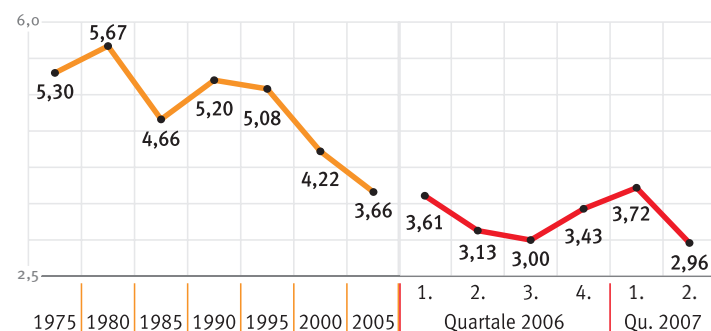
► Anpassung der Kleidungs Vorschriften, etwa die Lockerung des Krawattenzwangs (§ 87 I 1 BetrVG)

► Kostenlose Getränke, Anpassung des Kantinenspeiseplans (§ 87 I 8 BetrVG).

Hohe Temperaturen führen zu Konzentrationsschwäche, Müdigkeit, Flüssigkeitsverlust und Herzkreislauf-Problemen. Im Freien kommen Gesundheitsrisiken durch UV-Strahlung und hohe Ozonwerte hinzu. Hitze erhöht nicht nur das Risiko von Erkrankungen und Arbeitsunfällen, sondern mindert auch Leistungsfähigkeit und Produktivität. Daher sollten auch Arbeitgeber ein Interesse an einem guten »Klima« im Betrieb haben.

KRANKENSTAND AUF REKORDTIEF

Anteil der krank gemeldeten Beschäftigten in Prozent, 1975 bis Juni 2007



Quelle: Bundesgesundheitsministerium, GKV-Statistik

Weniger Kranke durch Angst und mehr krankheitsbedingte Kündigungen

IMPRESSUM

direkt - Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonella Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/66 93-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/8093 98, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Nicht den Ast absägen, auf dem man sitzt

Die Zeit drängt, um dem Mangel an Facharbeitern wirksam zu begegnen. Die IG Metall hat deshalb das Konzept für eine Fachkräfte-Initiative vorgelegt und fordert Unternehmen und Politik auf, an einem Strang zu ziehen.

Noch ist der Fachkräftemangel in Deutschland nach Aussage von IG Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner kein flächendeckendes Phänomen. Engpässe gibt es jedoch schon heute bei bestimmten Qualifikationen, etwa bei Zerspanungsmechanikern, bei Maschinenbau- und Elektro-Ingenieuren sowie IT-Spezialisten.

»Die Versäumnisse liegen vor allem bei den Unternehmen«, erklärte Görner. Trotz einer boomenden Wirtschaft bildeten die Unternehmen zu wenig aus. »Sie sägen an dem Ast, auf dem sie sitzen – nicht nur bei der Facharbeit, sondern auch bei den akademischen Qualifikationen.«

Die IG Metall fordert vor allem mehr Erstausbildung in den Betrieben. Eine Ausbildungsquote von mindestens sieben Prozent würde den Fachkräftebedarf nachhaltig sichern. Viele Branchen bildeten jedoch weniger aus. Besonders niedrig sei die Ausbildungsquote im IT-Bereich mit 3,8 Prozent. Görner verwies auf Umlagefinanzierungen in anderen Ländern und in der deutschen Bauwirtschaft. Daran sollte sich die Industrie ein Beispiel nehmen.

Das will die IG Metall mit der Fachkräfte-Initiative erreichen:

► **Altbewerber mit gezielten ausbildungsbegleitenden Hilfen zu qualifizierten Facharbeitern ausbilden.** Mindestens 100 000 ausbildungsfähige junge Menschen in Warteschleifen könnten so ins Berufsleben finden.

► **Arbeitslose und ältere Ingenieure mit individuell zugeschnittenen Weiterbildungsmaßnahmen nachqualifizieren.** Damit könnten viele der 23 000 arbeitslos gemeldeten Ingenieure wieder Arbeit finden.

► **Studiengebühren abschaffen,** weil sie Kindern aus einkommensschwachen Familien das Hochschulstudium erschweren.

► **Abbrüche gerade in den Ingenieursstudiengängen vermindern,** in denen bis zu 50 Prozent der Studierenden das Studium vorzeitig beenden.

► **Die Hürden für Menschen mit beruflichen Qualifikationen abbauen,** die ohne formale Hochschulreife ein Studium aufnehmen wollen.

► **Mehr Frauen für technische Beruf gewinnen.** Nur jeder zehnte Ingenieur in Deutschland ist eine Frau.

► **Die Weiterbildung auch von älteren Mitarbeitern muss systematisch ausgebaut werden.**

► **Mit einem Fachkräftemonitoring soll der Bedarf in den Branchen besser erfasst werden.**

► **Auch Leiharbeitsfirmen sollen selbst aus- und weiterbilden.** Bisher tun sie das so gut wie gar nicht.

Reform der Berufsbildung

Bei der beruflichen Bildung in Deutschland sieht die IG Metall großen Handlungsbedarf. Vorstandsmitglied Görner hat deshalb an der Erstellung von Leitlinien im Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB), der von Bundesbildungsministerin Annette Schavan ins Leben gerufen wurde, mitgewirkt. Dem IKBB gehören Vertreter von Gewerkschaften, Wirtschaft, Wissenschaft und Regierung an. Die Leitlinien sollen dazu führen, dass jeder Jugendliche ei-

ne qualifizierte Berufsausbildung bekommt. Dafür sollen Ausbildungskapazitäten effektiver genutzt, Wege in die betriebliche Ausbildung gesichert und neue Förderstrukturen für Benachteiligte geschaffen werden. Die derzeit rund 350 Ausbildungsberufe sollen in wenige Berufsgruppen mit jeweils einer gemeinsamen Grundqualifikation zusammengefasst werden.

Mit den Leitlinien möchte man das Bildungssystem durchlässiger machen, jungen Menschen neue Ausbildungschancen eröffnen und das deutsche Berufsbildungssystem international wettbewerbsfähiger machen. »Dafür müssen wir die Stärken des dualen Systems bewahren und die Schwächen überwinden«, sagte Görner. Die Leitlinien sollen in Kürze im Bundeskabinett verabschiedet werden.

Görner erteilte Bestrebungen auf Arbeitgeberseite für eine »modularisierte Häppchenausbildung« eine Absage. Diese Schmalspurausbildung zielt allein auf kurzfristige Kostenvorteile, indem man schlecht ausgebildete Kräfte »weniger gut bezahle«. Görner warb für »breit angelegte, fundierte Ausbildungsgänge«, die nicht in Sackgassen münden dürften.

Extranet

Aktion »Meld dich mal beim Ministerium«

Die IG Metall hat eine Postkartenaktion gestartet: Sie soll signalisieren, dass wir mit den Plänen, das Leistungsrecht der Unfallversicherung massiv zu kürzen, nicht einverstanden sind. Dafür stehen im Extranet, dem Onlinenetz für die Aktiven, Postkarte und Plakate auch zum Herunterladen und Ausdrucken bereit. Und Hintergrundinfos. Die Botschaft an Sozialminister Franz Müntefering: Nach einem Arbeitsunfall darf es keinen Einkommensverlust geben. Langfristig entlastet

die Reform die Arbeitgeber deutlich. Damit sinke das Interesse der Unternehmen an einem hohen Arbeitsschutz und an geringen Unfallzahlen. »Stoppen Sie daher diese Reform.«

Wer noch nicht im Extranet ist, kann unser Sommerangebot nutzen: Wir melden Euch an, drucken eine Zugangskarte und schicken Euch alles mit einem USB-Stick zu. Schreibt einfach eine E-Mail an extranet@igmetall.de. Wir brauchen Namen, Geburtsdatum, Postanschrift und E-Mail-Adresse.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► **Das Zehn-Punkte-Programm der IG Metall für mehr Fachkräfte ist unter www.extranet.igmetall.de/themen/bildung/ausbildung zu finden.**

► **Die Leitlinien des IKBB zur Reform der beruflichen Bildung sind unter www.igmetall-wap.de/abrufbar.**

► **Extranet:** Das extranet bietet einen täglichen Info-dienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

Schicksal der Firmen geht alle an

Claus Matecki ist IG Metall-Mitglied und war vor seiner Wahl in den DGB-Vorstand beim IG Metall-Vorstand beschäftigt.

Gewerkschafter finden es gut, dass die Bundesregierung Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen nehmen will. Sie fordern aber zugleich mehr demokratische Kontrolle.

Die Bundeskanzlerin will **Schlüsselindustrien** per Gesetz vor der Übernahme durch ausländische Staatsfonds schützen. Schlüsselindustrien sind für Staat und Volkswirtschaft strategisch wichtige Sektoren wie Banken, Energie, Telekommunikation, Rüstung und die Autoindustrie. Die Bundesregierung fürchtet, dass sich andere Länder in solche Unternehmen einkaufen und mit ihren Beteiligungen dann nicht nur hohe Renditen erzielen wollen, sondern auch politisch Einfluss nehmen. Im Blick hat sie dabei vor allem Russland, China und Öl exportierende Golfstaaten, die Milliarden in staatlich kontrollierte Fonds investiert haben.

Außerdem erwägt die Bundesregierung, **Goldene Aktien** wiederzubeleben – Sonderrechte (etwa Vetorechte), mit denen Staaten ihren Einfluss in Firmen sichern. Anlass für die Überlegung ist die Umstrukturierung des EADS-Konzerns. 1998 wurden solche Sonderrechte in Deutschland abgeschafft (Ausnahme: VW). In anderen EU-Ländern sind sie dagegen gang und gäbe. Zum Beispiel besitzt Frankreich Goldene Aktien von Electricité de France und einer Großbank, Spanien Sonderrechte bei Telefónica, Schweden unter anderem bei Ericsson.

Nach Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sind sie zulässig, wenn es um Belange des Allgemeinwohls oder die Öffentliche Sicherheit und Ordnung geht. Ansonsten sieht der EuGH darin einen unerlaubten Eingriff in die Kapitalverkehrs- und Niederlassungsfreiheit.

METALLINDUSTRIE

Der Boom hält dank Auslandshilfe an

Die Metallindustrie hat zurzeit viel zu tun. Die Kapazitäten sind im Durchschnitt zu 90 Prozent ausgelastet. Das zeigt die jüngste Analyse der IG Metall-Wirtschaftsabteilung. Die Umsätze lagen schon im ersten Vierteljahr um elf Prozent über denen des ersten Quartals 2006. Über 55 Prozent davon leistete der Export: Der Auslandsumsatz kletterte um 13,3 Prozent (Inland 9,3 Prozent). Die

Auftragseingänge legten im ersten Quartal gegenüber den ersten vier Monaten 2006 um über zehn Prozent zu.

Die Produktivität kletterte um sieben Prozent. Da die Löhne nur um 1,6 Prozent stiegen, gingen die Lohnstückkosten um 5,1 Prozent zurück. Der Lohnanteil am Umsatz (Lohnquote) hat mit 15,4 Prozent ein neues Rekordtief erreicht.

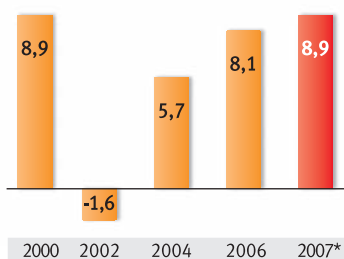
Der zusätzliche Arbeitsbedarf konnte nicht allein durch die gestiegene Produktivität aufgefangen werden. Das Arbeitsvolumen erhöhte sich um 2,8 Prozent. Zum Teil deckten die Unternehmen das durch längere Arbeitszeiten ab (Überstunden und Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen), zum Teil aber auch durch Einstellungen. Die Zahl der Beschäftigten wuchs um 1,7 Prozent.

Den kompletten Bericht »Metallkonjunktur im Sommer 2007« gibt es als Download unter: extranet.igmetall.de ►Themen ►Wirtschaft ►Wirtschaftspolitische Informationen.

PRODUKTION ZIEHT AN

Die Metallindustrie profitiert überdurchschnittlich von der guten Konjunktur. Während die Gesamtwirtschaft 2007 nach Prognosen um rund drei Prozent wächst, legen die Metallfirmen um über acht Prozent zu.

Anstieg oder Rückgang in der Metallindustrie im Vergleich zum Vorjahr, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt; *Januar bis Mai

► Im Gespräch

CLAUS MATECKI

Wirtschaftsexperte im DGB-Bundesvorstand

?direkt: Die Bundesregierung will deutsche Unternehmen vor ausländischer Übernahme schützen. Eine gute Idee?

► **Matecki:** Es ist richtig, dass Schlüsselindustrien nicht zum Spielball politisch-strategischer Interessen ausländischer Staatsfonds werden dürfen. Aber warum debattieren wir nur über Staatsfonds? Wenn ein chinesischer Staatsfond sich bei Siemens einkaufen will, läuten die Alarmglocken. Wenn chinesisches Kapital bei Finanzinvestoren wie Blackstone investiert wird und es dadurch auf Umwegen deutsche Unternehmen erreicht, schweigen die Kritiker. Wir brauchen bessere Regeln auf den Finanzmärkten – für Staatskapitalisten ebenso wie für private Finanzinvestoren.

?direkt: Welche zum Beispiel?

► **Matecki:** Für Staatsfonds strenge Meldepflichten und eine Aufsichtbehörde, die Investitionen in strategisch wichtige Bereiche, wie Verteidigung, Energie oder Telekommunikation, kontrolliert. Für die privaten Finanzinvestoren brauchen wir unter anderem einen steuer- und aktienrechtlichen Rahmen, der langfristige Realinvestitionen privilegiert und kurzfristige spekulative Finanzinvestitionen diskriminiert. Darüber hinaus verschaffen Goldene Aktien Freiräume für eine nachhaltige Unternehmenspolitik.

?direkt: Reicht das aus?

► **Matecki:** Ein demokratisches Verständnis von Industriepolitik sieht die Unternehmen als öffentliche Einrichtungen. Die Interessen der Beschäftigten und Kommunen sind mindestens genau so wichtig wie die der Aktionäre. Deswegen sollte die Mitbestimmung gestärkt werden. Bei Kapitalgesellschaften sollten wir den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte auf Übernahmen, Kapitalerhöhungen und Börsengänge ausweiten. Außerdem müssen die Informations- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei Unternehmensübernahmen ausgebaut werden.

Organizing – ein Konzept für die IG Metall?

»Organizing« heißt ein Konzept, mit dem US-amerikanische Gewerkschaften erfolgreich neue Mitglieder gewinnen. In der IG Metall wird jetzt diskutiert, ob es auf Deutschland übertragbar ist.

Gewerkschaften in den westlichen Industrieländern haben überall ähnliche Probleme: Sie verlieren Mitglieder, immer mehr Betriebe sind gewerkschaftsfreie Zonen, Beschäftigte nicht mobilisierbar. Diesen Trend will die US-Dienstleistungsgewerkschaft SEIU mit einer neuen Strategie umkehren.

Was ist »Organizing«?

Organizing heißt wörtlich übersetzt Organisieren. SEIU will vor allem in Betrieben, in denen die Gewerkschaften noch nicht Fuß gefasst haben, durch gezielte betriebliche und öffentlichkeitswirksame Kampagnen die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder erhöhen. Dabei konzentriert sie sich auf strategisch wichtige Betriebe, zum Beispiel bekannte Marktführer.

Bevor sie Kampagnen startet, analysieren »Organizer« die Branchen. Diese haupt- oder ehrenamtlichen Gewerkschafter hat SEIU speziell für Organizing ausgebildet. Sie untersuchen Arbeitsbedingungen, Konflikte, Wünsche der Beschäftigten. Sie finden heraus, wo möglichst effektiv Druck ausgeübt werden kann, welche Beschäftigten aktiviert und welche Unterstützer im gesellschaftlichen Umfeld gewonnen werden können. Dann entwickeln sie Strategi-

en, wie die Branchen »geknackt« werden können. Innerhalb von 15 Jahren gelang es SEIU, ihre Mitgliederzahl von 900 000 auf 1,8 Millionen zu verdoppeln.

In Deutschland waren Verdi und ihre Vorgängergewerkschaft HBV die ersten Gewerkschaften, die sich die Erfahrungen mit »Organizing« zunutze machten: in den Kampagnen bei der Drogeriemarktkette Schlecker und aktuell bei dem Discounter Lidl. Ihnen gelang es, Kirchen, Frauenorganisationen, Politiker, Attac, die Clean Cloth Campaign (Kampagne Saubere Kleidung) und Kunden einzubeziehen. Das »Schwarzbuch Lidl« wurde zum Bestseller und löste eine gewaltige Medienresonanz aus. Rund ein Drittel der Filialen, in denen es möglich ist, haben jetzt einen Betriebsrat. Die Arbeitsbedingungen haben sich deutlich verbessert, tausende Verkäuferinnen traten der Gewerkschaft bei.

Was sagen die Kritiker?

In der IG Metall ist das Konzept umstritten. Das zeigte sich auch im Juni in einem Seminar der IG Metall zu diesem Thema. Kritiker fürchten, die IG Metall würde zu einer Art Drückerkolonie, die vor allem darauf aus ist, Beitrittserklärungen zu sammeln. Sie sehen die Gefahr, dass sie ihre Inhalte zu sehr darauf ausrichtet, was bei potenziellen Mitgliedern gerade gut ankommt. Und dabei die politischen Ziele aus den Augen verliert, die wichtig sind, auch wenn

sich mit ihnen nicht immer unmittelbar neue Mitglieder gewinnen lassen. Organizing würde einen zu großen Teil des Finanzbudgets und Personals verschlingen.

Was spricht dafür?

Die Befürworter halten dagegen, es gehe nicht darum, alles anders zu machen, sondern die bisherige Gewerkschaftsarbeit zu ergänzen. Auch sei das Ziel nicht nur, neue Mitglieder zu werben. »Organizing zielt darauf ab, Beschäftigte zu aktivieren, solidarisches Handeln zu fördern, innerbetriebliche Kommunikationsnetze aufzubauen und so die Gewerkschaft im Betrieb zu verankern«, sagt Agnes Schreieder von Verdi, die die Lidl-Kampagne mit betreut.

Für den Bezirksjugendsekretär der IG Metall in Bayern, Eric Leiderer, steht Organizing für »klares Profil, zeitgemäßen Auftritt und professionelle Kampagnenführung«. Dazu gehört es, die verschiedenen Gruppen gezielt anzusprechen: Azubis, Schüler, Studierende, Erwerbslose, Praktikanten und »Prekäre«. So wollen die Bayern Schülerinnen und Schüler für mehr Ausbildungsplätze durch Umlagefinanzierung mobilisieren und die Auszubildenden am 24. November in Nürnberg für einen Aktionstag zur Übernahme. Leiderer: »Wir wollen stärker, mobilisierungs- und kampagnenfähiger werden und Jugendliche dazu bringen, sich selbst für ihre Interessen zu engagieren.«

► **Lesetipp:**
Peter Bremme,
Ulrike Fürniß, Ulrich
Meinecke:
»Never work alone.
Organizing – ein
Zukunftsmodell für
Gewerkschaften«.
VSA Verlag,
Hamburg, 2007,
276 Seiten,
19,80 Euro.

FACHLEUTEMANGEL

Selber schuld

Die Wirtschaft ist selbst schuld am jetzt beklagten Ingenieurmangel. Laut Hochschul-Informationssystem (HIS) haben die zahlreichen Entlassungen von Ingenieuren in den 90er Jahren viele junge Menschen von einem Ingenieurstudium abgehalten.

Auch der Facharbeitermangel ist hausgemacht. Mit drei Milliarden Euro musste die Arbeitsagentur im Jahr 2006 bei der Berufsausbildung in die Bresche springen.

NIEDRIGLOHN

Kleine zahlen wenig

Kleine und mittlere Betriebe ohne Betriebsrat und Tarifbindung zahlen besonders schlecht. Das zeigt eine aktuelle Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Während der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 1980 und 2003 in Großbetrieben um 1,3 Prozentpunkte sank, nahm er in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten um fast drei Prozentpunkte zu.

AUSZUBILDENDE

Kostenlose Hilfe

Bei Schwierigkeiten in der Ausbildung bieten die Arbeitsagenturen Hilfe an. Wenn Jugendliche Probleme in der Berufsschule haben, müssen sie nicht sofort das Handtuch werfen. Die Arbeitsagenturen bieten ihnen in solchen Fällen ausbildungsbegleitende Hilfen an. Der Nachhilfeunterricht wird direkt von der Arbeitsagentur bezahlt. Allein im Juni nahmen bundesweit rund 42 000 Jugendliche den Unterricht in Anspruch.

► **Informationen über ausbildungsbegleitende Hilfe gibt es bei der örtlichen Arbeitsagentur unter der Nummer 01801/555111 (3,6 Cent pro Minute)**

Nanotechnologie ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Arten, Materialien zu bearbeiten. Gemeinsam ist ihnen, dass an Strukturen gearbeitet wird, die winzig

... Nanotechnologie

In der Industrie sind die Zwerge auf dem Vormarsch. Das griechische Wort für Zwerg – »Nano« – gab einer Technologie den Namen, die die Bundesregierung für eine neue Schlüsseltechnologie hält. Nanotechnologie findet sich schon in vielen Produkten: zum Beispiel in Kleidung, Computer-Festplatten, Chips und in Autos. Ihre Einsatzmöglichkeiten sind riesig. Noch unerforscht ist, ob sie Menschen und Umwelt schaden können – ähnlich wie Asbest und möglicherweise die Gentechnologien.

klein sind. Ihre Größe bewegt sich zwischen einem bis 100 Nanometer. Ein Nanometer ist ein millionstel Millimeter; er ist 50 000 mal kleiner als der Durchmesser eines menschlichen Haares.

In der Nanotechnologie werden Strukturen verkleinert oder umgekehrt winzige Moleküle oder Atome durch Manipulation aufgebaut. Nanotechnische Verfahren machen Innovationen in verschiedenen Anwendungsbereichen möglich. Zum Beispiel für Werkstoffe, die leichter, bruchfester und temperaturunempfindlicher sind oder Nanopartikel, die punktgenau Krebstumoren bekämpfen. In den Branchen **Metall/Elektro, Textil/Bekleidung und Holz/Kunststoff** gibt es etliche Anwendungsmöglichkeiten. Dazu gehören:

- schmutzabweisende Textilien,
- energiesparende Beleuchtung,
- Bauelemente für Unterhaltungselektronik, Mini-Datenspeicher, Laptops mit der Leistungsfähigkeit von Großrechnern,
- Isolierungssysteme für Fenster,
- selbstreinigende Oberflächen,

- korrosionsresistente Materialien,
- Leichtbauelemente für Gebäude, Maschinen, Autos und Flugzeuge,
- Brennstoffzellen.

Das weltweite **Marktvolumen** von Produkten, die auf Nanotechnologien basieren, liegt derzeit bei 100 Milliarden Euro. Die Bundesregierung rechnet schon in acht Jahren mit einem Anstieg auf bis zu einer Billion Euro. 50 000 bis 114 000 **Arbeitsplätze** – die Schätzungen schwanken – hängen schon direkt oder indirekt von Nanotechnologien ab.

Deutschland gilt in der EU bei dieser Technologie als führend. Bei der Zahl der Patente liegt die Bundesrepublik an dritter Stelle, hinter USA und Japan. Die Bundesregierung investiert schon seit Anfang der 90er Jahre in die Nanoforschung. Ein Förderschwerpunkt ist die Autoindustrie. Unter der Überschrift »Nanomobil« beschreibt das Forschungsministerium (BMBF) »Visionen« wie: verringerten Kraftstoffverbrauch, mehr Fahrersicherheit, Scheiben und Spiegel, die sich den Lichtverhältnissen anpassen, besser haftende Reifen, elektronisch schaltbare Farbwechsel der Autolacke, Abgasverringerung und Innovationen in der Autoelektronik.

Es gibt neun Nano-Kompetenzzentren in Deutschland. Sie sollen die Ergebnisse von Universitäten, Forschungsinstituten und Unternehmen bündeln und die Zeit-

spanne zwischen Forschung und Anwendung verkürzen. Die meisten Akteure in der Nanotechnologie sind kleine und mittelständische Betriebe (insgesamt 478). Erst danach folgen Universitäten (142) und Großunternehmen (114), wie Zahlen des BMBF von September 2006 zeigen.

Mögliche Gefahren für die Menschen und Umwelt sind noch unerforscht. Wissenschaftler der USA sollen herausgefunden haben, dass Nanopartikel in Gewebezellen Krebs auslösen können.

Die IG Metall sieht die riesigen Potenziale, die Nanotechnologien für sichere Arbeitsplätze am Produktionsstandort Deutschland haben können. Sie hält es aber für absolut wichtig, Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Es müssen Messverfahren entwickelt werden, mit denen sich Nanopartikel nachweisen lassen. Gefährdungen am Arbeitsplatz müssen abgeschätzt und neue Sicherheitsstandards entwickelt werden. Im Rahmen eines EU-Projekts beteiligten sich die IG Metall an der Diskussion um einen verantwortungsvollen Umgang mit der Technologie.

► **Kontakt:** jochen.schroth@igmetall.de, Telefon: 069/6693-2910.

► **Material** der IG Metall: Nanotechnologie: Hope oder Hype? in: extranet.igmetall.de ► **Themen** ► **Wirtschaft aktuell**

► **Internetlink:** www.bmbf.de
► **Forschung** ► **Neue Technologien.**

ZEITKONTEN

Vor Pleite schützen

*Weitere Informationen zum Thema »Warum sichern so wenig Betriebe die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen die Insolvenz?« gibt es auf der Seite des Instituts Arbeit und Qualifikation unter www.iaq.uni-due.de
Kontakt:
Marc Schietinger,
E-Mail: Marc.Schietinger@uni-due.de*

Zu wenige Betriebe sichern Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz ab. Das bedeutet für die Beschäftigten ein hohes Risiko. Denn im Pleitefall ist nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch das Zeitguthaben futsch. Vielen Betrieben sei dieses Problem nicht bewusst. Das geht aus einer Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg hervor. Damit die Beschäftigten das Risiko flexibler Arbeitszeiten nicht weiterhin alleine tragen müssen, fordert das IAQ, die gesetzlichen Grundlagen zu überarbeiten.

RENTEN

Unter Durchschnitt

Die Renten in Deutschland sind bald die niedrigsten der Industrieländer, so eine Studie der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD). Aufgrund der Reformen liegt die Durchschnittsrente nach 45 Versicherungsjahren nur noch bei 39,9 Prozent des Bruttoeinkommens. Der Durchschnitt der OECD-Ländern beträgt 58,7 Prozent. Nur wer lebenslang mit Riesterförderung vorsorgt, kann in Deutschland auf 56 Prozent kommen. Vor allem Niedrigverdiener erhalten in anderen Ländern höhere Renten.

HOLZ/KUNSTSTOFF

Schlichter muss ran

In Sachsen-Anhalt sind die Verhandlungen gescheitert. In der zweiten Augushälfte soll eine Schlichtung versucht werden. Die Arbeitgeber wollten 20 Prozent niedrigere Lohnerhöhungen als im Westen. Das wies die IG Metall angesichts der starken Nachfrage nach Möbeln und gestiegener Produktivität als unverschämte zurück.

In **Brandenburg** gibt es dagegen ein Ergebnis: für März bis Juni einmalig 400 Euro (Azubis: 130 Euro), rückwirkend ab Juli 3,6 Prozent, weitere 2,6 Prozent ab Juli 2008 bis Ende März 2009.

ARBEITSLOSENGELD

Anspruch auch bei Wiedereingliederung

Arbeitnehmer behalten ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn sie nach einer Krankheit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber eine »stufenweise Wiedereingliederung« machen. Normalerweise nehmen Beschäftigte an solchen Maßnahmen teil, während sie krank geschrieben sind und Krankengeld erhalten. In diesem Fall war die Zeit überschritten, in der der Betroffene Krankengeld beziehen konnte. Er bekam Arbeitslosengeld. Das wollte die Arbeitsagentur wegen der Eingliederungsmaßnahme nicht weiter zahlen. Begründung: Der Versicherte stünde dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung.

Dem hielt das Bundessozialgericht entgegen, die unentgeltliche Tätigkeit im Rahmen eines Wiedereingliederungsplans sei kein normales Arbeitsverhältnis. Bei einer Wiedereingliederung muss der Versicherte finanziell geschützt sein und darum ergänzend Anspruch auf Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld) haben.

BSG vom 21. März 2007 – B 11 a AL 31/06/R

NAMENSLISTE

Gericht prüft nur auf grobe Fehler

Die Gerichte prüfen die Sozialauswahl bei Kündigungen auf Grund einer mit dem Betriebsrat vereinbarten Namensliste nur daraufhin, ob sie grob fehlerhaft sind. Dies gilt nicht nur für die sozialen Indikatoren und deren Gewichtung. Auch die Bildung der Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer wird nur auf grobe Fehler überprüft.

Die Betriebsparteien haben beim Aufstellen von Namenslisten einen breiten Spielraum. Grob fehlerhaft ist eine Sozialauswahl nur, wenn ein gleich ins Auge springender schwerer Fehler vorliegt und der Interessenausgleich jede Ausgewogenheit vermissen lässt.

BAG vom 21. September 2006 – 2 AZR 760/05

ENTGELTE

Keine Mitsprache bei Vergütung

Entscheidet ein Arbeitgeber, die bisherige Vergütungsstruktur beizubehalten – auch wenn die Tarifbindung wegfällt und gekündigte Tarifverträge auslaufen, ist das nicht mitbestimmungspflichtig (nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Legt er aber bei der Eingruppierung eines neu eingestellten Arbeitnehmers ein Vergütungssystem zugrunde, bei dem der Betriebsrat nicht beteiligt worden war, verstößt er gegen das Betriebsverfassungsgesetz (§ 99 Abs. 2 Nr. 1).

LAG Kiel vom 17. Januar 2007 – 6 TaBV 18/05

ENTSENDEGESETZ

Das Gesetz ist verfassungsgemäß

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz greift in die unternehmerische Betätigungsfreiheit ein, die durch Art. 12 Abs. 1, Grundgesetz, geschützt ist. Wenn Bauunternehmer Aufträge an ausländische Firmen vergeben, haften sie gegenüber deren Arbeitnehmern, wenn ihre Partner tarifliche Mindestbedingungen nicht einhalten. Dieser Eingriff in die unternehmerische Freiheit ist durch überragend wichtige Gründe des Gemeinwohls gerechtfertigt und entspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Er ist darum verfassungsgemäß.

BVerfG vom 20. März 2007 – 1 BvR 1047/05

VERSAMMLUNG

Frage nach Teilnahme ist nicht erlaubt

Ein Arbeitgeber darf nicht vor einer Betriebsversammlung Arbeitnehmer einzeln befragen, ob sie daran teilnehmen wollen oder nicht. Denn damit würde er die Betriebsratstätigkeit behindern (§ 78 Satz 1 BetrVG). Dies gilt auch dann, wenn die Befragung dazu dient, die Produktion zu planen.

ArbG Bremen vom 7. Dezember 2005 – 7 BV 68/05

BEFRISTUNG

Geplante Leiharbeit ist kein Sachgrund

Das Argument, einen Arbeitsplatz zu einem späteren Zeitpunkt mit einem Leiharbeitnehmer besetzen zu wollen, ist kein sachlicher Grund für einen befristeten Arbeitsvertrag. Ein sachlicher Grund besteht nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz dann, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Das ist nicht der Fall, wenn künftig Leiharbeitskräfte die Arbeit ausführen. Der betriebliche Bedarf besteht so lange, wie der Arbeitgeber die ausgeübten Tätigkeiten innerhalb seiner betrieblichen Organisation erledigen lässt. Ob sie von Arbeitnehmern erledigt werden, die bei ihm selbst angestellt sind, oder von Leiharbeitnehmern, spielt dabei keine Rolle.

Nur wenn der Arbeitgeber sich mit einem anderen Arbeitnehmer vertraglich schon für eine spätere Arbeitsaufnahme gebunden hat, ist für die Zwischenzeit eine Befristung sachlich berechtigt.

BAG vom 17. Januar 2007 – 7 AZR 20/06

ANNAHMEVERZUG

Bei böswilliger Weigerung kein Geld

Nimmt ein Arbeitgeber die ihm angebotene Arbeitsleistung nicht an, gerät er in Annahmeverzug. Er muss dann das vereinbarte Entgelt auch ohne Nacharbeit zahlen. Diesen Anspruch verliert der Arbeitnehmer, wenn er es böswillig unterlassen hat, für einanderweitige Arbeit zu sorgen. Dies gilt auch für Arbeitsmöglichkeiten beim bisherigen Arbeitgeber.

Ob es sich im letzteren Fall um »Böswilligkeit« handelt, hängt von der Art der Arbeit und den sonstigen Arbeitsbedingungen ab. Beim Arbeitgeber kommt es darauf an, aus welchen Gründen er die nicht vertragsgemäße Arbeit angeboten hat. Letztlich sind die beiderseitigen Gründe für die Zuweisung oder Ablehnung gegeneinander abzuwägen.

BAG vom 7. Februar 2007 – 5 AZR 422/06

► **Buchtipp:**
Fricke, Grimberg, Wolter: »Betriebsverfassungsgesetz verstehen und anwenden – Klare Sicht für Betriebsräte«.
Bund-Verlag, (Ende August) 2007, 2. Auflage, 300 Seiten, Preis: 24,90 Euro.

TERMINE

30. und 31. August
»Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit – Was kann der Betriebsrat tun?«. Fachkonferenz des DGB Rechtsschutz und des DGB-Bildungswerks in Regensburg. DGB-Bildungswerk, Telefon: 040/60 67 06-0.

PREISE

Otto-Brenner-Preis für kritischen Journalismus. Die mit 45 000 Euro dotierten Preise gehen an Journalisten für solide recherchierte Beiträge jenseits des Mainstreams. Einsendeschluss: 31. August. www.otto-brenner-preis.de

Willi-Bleicher-Preis für journalistische Beiträge über die Arbeitswelt. Die Beiträge sollen einen inhaltlichen Bezug zu Baden-Württemberg haben. Einsendungen bis 31. August an: juergen.klose@dgb.de

MATERIAL

► **Teilzeitarbeit:** Der DGB Rechtsschutz hat einen Flyer zum Thema Teilzeit herausgegeben. Darin werden kurz und knapp die wichtigsten Fragen zur Teilzeit beantwortet. Zudem zeigt er auf, welche Schritte zu gehen sind, wenn man Teilzeit arbeiten will. Download: www.dgbrechtsschutz.de
 ► Service ► Informationsmaterial

► **ERA:** »Fünf Erfolgsstrategien zur Einführung von Era« heißt eine neue Broschüre der IG Metall für Betriebsräte und Vertrauensleute. Sie enthält Arbeitshilfen für die Praxis und zeigt, auch anhand positiver Beispiele, wie Era erfolgreich eingeführt werden kann. Kostenlos zu bestellen unter: www.extranet.igmetall.de
 ► Themen ► Tarifpolitik ► Entgelt-rahmentarifvertrag ► Bücher und Broschüren

INTERNET

► **www.monapoli.de** (Monitor Arbeitsmarktpolitik). Eine von der Hans-Boeckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung geförderte Webseite. Sie ist gedacht als Informationsportal und Expertennetzwerk, das die laufenden Arbeitsmarktreformen kritisch und aktuell begleitet, mit dem Ziel, die Diskussion um fortschrittliche Alternativen zu bereichern. Hier gibt es unter anderem neueste Ergebnisse aus der Arbeitsmarktforschung.

ZITATE

»Die ökonomische Theorie, wonach der Arbeiter für seine Arbeit auch einen Lohn bekommen soll, ist aus der Mode gekommen.«

Kurt Tucholsky, deutscher Schriftsteller, 1890-1935

»Die alten Anlagen waren nie sicherer als heute.«

Vattenfall-Chef Lars Göran Josefsson über die Vattenfall-Störfall-Atomkraftwerke

POSTANSCHRIFT

Stimmt die Postanschrift?

An alle Leserinnen und Leser, die **direkt** oder **metall** per Post erhalten: Überprüft die Adressangaben. Steht dort der korrekte Name und die aktuelle Anschrift? Gelegentlich können durch ausgeschriebene Umlaute (oe = ö, ue = ü, ae = ä) oder Sonderzeichen (zum Beispiel: ss = ß) die Angaben nicht ganz korrekt sein. Sind Postleitzahl, Ortsname, Straße und Hausnummer korrekt? Änderungen bitte der zuständigen Verwaltungsstelle melden. Oder per Brief, Fax oder E-Mail an: IG Metall Vorstand, Ressort Vertrieb, 60519 Frankfurt, Fax 069-6693-2538, E-Mail: vertrieb@igmetall.de. Wer umzieht, sollte die neue Adresse möglichst früh der Verwaltungsstelle melden.

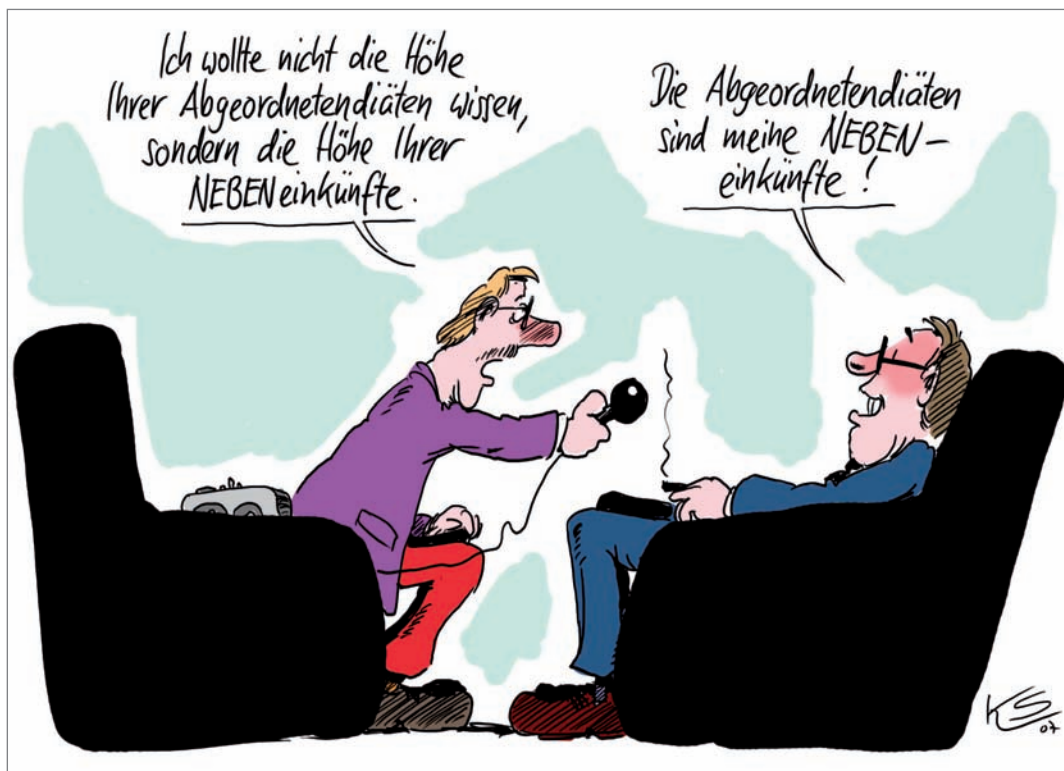
BÜCHER

► **Weiterbildung Arbeitswissenschaft:** Wer gute Arbeit im Betrieb sichern und human gestalten will, muss das nötige Wissen haben. Das geht durch ein Weiterbildungsstudium, auch ohne Abitur, beispielsweise an der Uni Hannover.

Karl U. Lippoth / Wolfgang Schultze / Manfred Schweres: »Arbeitswissenschaft als Weiterbildung«, Schneider Hohengehren, 17 Euro

► **Wirtschaftspolitik:** Internationale Ökonomen, wie der US-Nobelpreisträger Robert M. Solow, plädieren für eine bessere Politik in Deutschland. Ihre Kritik: Politiker und Experten sind »beschränkt« – immer nur Arbeitsmarkt deregulieren und Kosten sparen. Sinnvolle alternative Instrumente werden ausgeblendet, Wachstum und Wohlstand zerstört.

Ronald Schettkat / Jochem Lankau: »Aufschwung für Deutschland«, Dietz, 16,80 Euro



Karikatur: Klaus Stüttmann