

DIE SPITZE

Dumping »üblich«

Die Post ist im Briefgeschäft ein »Sonderfall«. Und ihre Löhne sind »branchenunüblich hoch«. Mit dieser Begründung bügelte die Bundesnetzagentur eine Beschwerde von Verdi und Post gegen die Dumpinglöhne der Konkurrenz ab. Bald fällt das Briefmonopol der Post. Neue Wettbewerber drängen in den Markt. Die Bundesnetzagentur soll den Wettbewerb regeln. Und ihre Gutachter finden, dass die neue billige Konkurrenz ab sofort das branchenübliche Maß in Sachen Lohn sei – nicht die Post, bei der über 80 Prozent der Beschäftigten der Brief-Branche arbeiten. Zudem liege der »branchenübliche« Lohn der Konkurrenz »im Schnitt« ja immer noch über den von Verdi geforderten 7,50 Euro Mindestlohn. Wozu also die Aufregung? Wer im freien Wettbewerb Erfolg will, muss halt »Altlasten« abbauen. Bei den alten Monopol-Besitzstands-Kollegen von der Telekom funktioniert's doch auch. Runter damit. Nach der Wettbewerbs-Logik der Bundesnetzagentur könnte man doch gleich sämtliche einst erkämpfte Rechte und Tarife aller Branchen über den Haufen werfen: Ist ja alles heute »unüblich«. Erkennt die Zeichen der Zeit: Lasst Schmuttelbuden die Preise machen – nicht die alten Besitzstandswahrer. »Üblich« ist, wer sich im Wettbewerb »übt«. Und da ist Weniger das Maß – und Dumping nicht mehr »übel«, sondern eben »üblich«.

SIEMENS-AUB-AFFÄRE

AUS für AUB?

Nach den Enthüllungen des Ex-AUB-Chefs Wilhelm Schelsky über die mit Siemens-Geldern als IG Metall-Konkurrenz herangezöchtete sogenannte »Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger« beschleunigt sich der Zerfall. Immer mehr treten aus.

Am größten Siemens-Standort in Erlangen haben sämtliche freigestellte AUB-Betriebsräte ihren Austritt erklärt. »Das tut der AUB ganz schön weh. Das war neben München-Perlach ihr stärkstes Standbein«, meint Dieter Scheitor, Siemens-Verantwortlicher beim IG Metall-Vorstand.

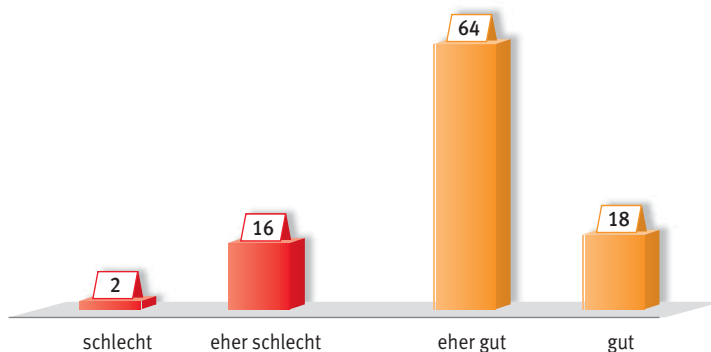
Die Rest-AUB bleibt unbeirrbar. Man will sich über den Skandal hinüberretten. Der einstige Übervater Schelsky soll als alleiniger Sündenbock entsorgt werden. Seine langjährige Stellvertreterin und derzeit amtierende Vorsitzende

Ingrid Brand-Hückstädt behauptet weiterhin, sie habe nichts von den 35 Millionen Euro von Siemens gewusst. Und die AUB-Vertreterin im Siemens-Aufsichtsrat, Hildegard Cornudet, weigert sich ihr Mandat niederzulegen. Die IG Metall fordert ihren Rücktritt.

Die AUB-flüchtigen Betriebsräte werden wohl weiter abseits der IG Metall auf eigene Faust fahren, mal ohne Siemens-Doping. »Die wollen sich zwar von der AUB öffentlich distanzieren – aber genauso weitermachen«, meint der Erlanger Bevollmächtigte Wolfgang Niclas. »Wir als IG Metall müssen jetzt vor allem aktiv in einen Dialog mit den Beschäftigten kommen, die gestern noch die AUB gewählt haben. Das sind oft Hochqualifizierte, die wir bisher nicht erreicht haben und die sich von uns nicht angesprochen fühlen.«

STANDORT IST GUT

Mehr als 80 von 100 befragten Unternehmen bewerteten die Standortbedingungen in Deutschland als eher gut bzw. gut (Angaben in Prozent)



Quelle: Handelsblatt Business-Monitor Februar 2007

Entgegen allen Unkenrufen der neoliberalen Meinungsführer hat der Standort D bei den Unternehmern unverändert einen guten Ruf.

11

Inhalt

GEFÄHRDUNG:
Stress erkennen
und beseitigen

SEITE 2

BETRIEBSRENTEN:
Kosten dürfen nicht
über Beiträgen liegen

SEITE 3

EUROPA-KONFERENZ:
Sozial im globalen
Wettbewerb

SEITE 4

ALTERSTEILZEIT:
Brücken von der
Arbeit in die Rente

SEITE 5

STICHWORT:
Biometrie

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Mitbestimmung
bei Dienstreisen

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

Seit 1996 ist die Gefährdungsbeurteilung gesetzlich vorgeschrieben. Mit ihr kann betrieblicher Gesundheitsschutz aktiv gestaltet werden. **direkt gefragt:**

Macht ihr bei euch im Betrieb die Gefährdungsbeurteilung?

»Wir haben seit 2002 eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungs- und Belastungsanalyse. Strittig war, auch die psychische Belastung bei den Mitarbeitern abzufragen. Das war uns besonders wichtig, weil ständiger Personalabbau dazu geführt hat, dass sich das Arbeitspensum auf die verbleibende Belegschaft aufteilte. Wegen des steigenden Leistungs- und Arbeitsdrucks wurde die Stimmung unter den Mitarbeitern immer schlechter. Außerdem beklagte sich die Belegschaft über zu geringe Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein besseres Betriebsklima kann nur erreicht werden kann, wenn wir wissen, was unsere Leute belastet. Mit der Gefährdungsbeurteilung können wir Maßnahmen zur Verbesserung der Situation durchsetzen. Die Befragung wird mit Hilfe von Interview oder Fragebögen gemacht. So werden die Kolleginnen und Kollegen unter anderem nach dem Führungsstil sowie Arbeitsmenge und Zeitdruck befragt. Wir werden mit unabhängigen Fachleuten eine Auswertung machen und entsprechende Änderungen, die auch von der Belegschaft getragen werden, umsetzen.«

Hans Müller, Betriebsrat, Otis-Electronic-Systems, Berlin

»Etwa 2 Jahre Vorarbeit waren nötig, bis wir mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung über eine Gefährdungsbeurteilung schließen konnten. Nicht, weil sie sich grundsätzlich dagegen sträubte. Sie dachte vielmehr, dass im Betrieb ohnehin alles rund läuft beim Arbeitsschutz. Aber uns ging es beim betrieblichen Gesundheitsschutz ja nicht darum, Gefahren wie Sturz- und Stolperfallen zu finden. Wir wollten eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. Im November 2006 fing die Befragung bei unseren 3400 Mitarbeitern an. Beispielsweise wurde gefragt, ob ein anderer Schichtplan Stress abbauen könnte. Aber auch, ob die Bildschirmarbeitsplätze mit der richtigen Hard- und Software ausgerüstet sind. Zur Zeit werden die Fragebögen von einem unabhängigen Institut ausgewertet.

Michael Iglhaut, BR-Vorsitzender, Continental-Teves AG, Frankfurt am Main

»Wir wollen jetzt im Gesamtbetriebsrat das betriebliche Gesundheitsmanagement angehen und stehen beim betrieblichen Eingliederungsmanagement bereits vor einer Gesamtbetriebsvereinbarung. In Duisburg sind wir seit Jahren dabei, eine Gefährdungsbeurteilung zu machen. Das Problem ist, die psychischen Belastungen wie im Arbeitsschutzgesetz vorgesehen, mit einzubeziehen. Man kann das eben nicht exakt messen. Da müssen wir mit Fragebögen und Gesprächen arbeiten. Wir haben das bereits in zwei Pilotbereichen getan. Ergebnis: Psychische Belastungen durch Zeitdruck und Personalmangel.«

Otto Brzosa, Betriebsrat, Thyssen-Krupp, Duisburg

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Stress erkennen und beseitigen

Gesunde und engagierte Mitarbeiter sind das größte Kapital eines Unternehmens.

Doch die Arbeitsbedingungen sind härter geworden. Mitarbeiter müssen körperlich wie seelisch immer belastbarer sein. Neueste Untersuchungen zeigen: Wo die Arbeitsbelastung steigt, es aber gleichzeitig an Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit mangelt, nimmt die psychische Belastung zu.

Viele Führungskräfte wissen oft nicht einmal, wo die Stressquellen im Betrieb sind. Betrieblicher Gesundheitsschutz ist erst möglich, wenn die konkreten Arbeitsbedingungen und bestehenden Risiken

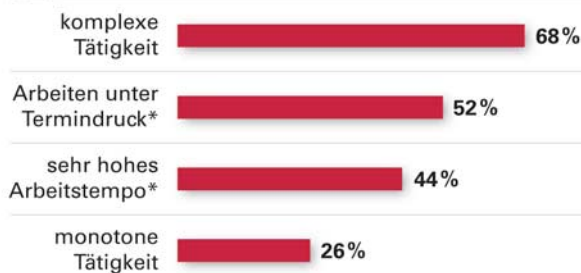
analysiert werden. Hierbei hilft die so genannte Gefährdungsbeurteilung. Sie ist seit 1996 fester Bestandteil des Arbeitsschutzgesetzes (§ 5). Arbeitgeber müssen Gefährdungen und Belastungen – auch psychische – ermitteln, beurteilen, Maßnahmen gegen die Gefahren festlegen und beseitigen. Dies darf kein einmaliger Akt sein. Die Arbeitsbedingungen müssen regelmäßig überprüft werden.

Ob bei der Verfahrensauswahl, der Information der Beschäftigten, den Maßnahmen oder der Umsetzung: Nach § 87, 1 (7) BetrVG haben Betriebsräte in allen Phasen der Gefährdungsbeurteilung ein volles Mitbestimmungsrecht.

PSYCHISCHER DRUCK BELASTET

Von den Erwerbstätigen im Jahr 2000 fühlten sich ...

psychisch belastet durch ...



physisch belastet durch ...



* jeweils mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit

Quelle: European Foundation 2002, Berechnungen WSI, © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Die psychische Arbeitsbelastung steigt seit Jahren. Die traditionellen körperlichen Belastungen haben sie jedoch keineswegs abgelöst.

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, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax 06151/80 93 98, schledz@zweipius.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02 · direkt@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

Kosten dürfen Beiträge nicht auffressen

Wer sein Geld in die betriebliche Altersvorsorge steckt, darf in den ersten Jahren kein Verlustgeschäft machen. Das hat das Landesarbeitsgericht München im Fall einer Arbeitnehmerin entschieden.

Die Frau hatte eine böse Überraschung erlebt, als sie aus ihrem Betrieb ausschied. Ihr Betriebsrentenkonto wies ein Guthaben von gerade einmal 600 Euro auf, obwohl sie in den vorangegangenen 35 Monaten bereits mehr als 6000 Euro eingezahlt hatte. Ihre Lebensversicherung hatte zwar keinen Haken, aber der Vertrag war »gezillmert«.

Zehn Jahre lang im Minus

Die Bezeichnung geht auf den Erfinder der sogenannten Zillmerung zurück, der Zillmer hieß. Während bei den meisten Versicherungen – wie Haftpflicht-, Hausrat- oder Kaskoversicherung – die Kosten und Gebühren jährlich anfallen, werden sie bei gezillmerten Verträgen schon aus den anfänglichen Beiträgen für die gesamte Laufzeit abgezogen. Für die Arbeitnehmerin hieß das, sie hätte in den ersten 10 Jahren nur Verlust gemacht.

Diese Praxis ist bei Lebensversicherungen durchaus üblich: Die meisten Verträge sind gezillmert.

Doch zumindest bei der Entgeltumwandlung ist sie nicht im Sinne des Gesetzgebers. Denn in diesem Fall muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Beschäftigten zu jeder Zeit eine »wertgleiche Anwartschaft« erhalten. So interpretiert das Landesarbeitsgericht (LAG) das Betriebsrentengesetz. Das Guthaben muss also mindestens der eingezahlten Summe entsprechen, sagt das LAG. Davon konnte in dem vorliegenden Fall keine Rede sein. Die Richter erklärten den Vertrag deshalb für nichtig. Dabei spielte es auch keine Rolle, dass die Arbeitnehmerin die Tarifbedingungen kannte.

Für Versicherte besteht derzeit jedoch kein Grund, ihre Verträge zu wechseln. Das Urteil wird noch vom Bundesarbeitsgericht überprüft. Sollte es dort bestehen, müssten die Arbeitgeber handeln. Denn auf sie könnten einige Kosten zukommen. Das Landesarbeitsgericht München hatte den Arbeitgeber verurteilt, die auf dem Rentenkonto fehlenden Beiträge noch einmal zu zahlen – diesmal an seine ehemalige Beschäftigte.

Die Aufregung um das Urteil bei einigen Arbeitgebern kann Werner Lohre, Betriebsrenten-Experte beim Vorstand der IG Metall in

Frankfurt am Main allerdings nicht verstehen. »Es gab genug Hinweise, dass gezillmerte Verträge für die Entgeltumwandlung nicht zulässig sind.« So hatten Arbeitsrichter bereits im vergangenen Jahr auf das Problem hingewiesen.

»Ungezillmerte« Tarife

Bei der **Metallrente**, dem gemeinsamen Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, gibt es inzwischen einen völlig ungezillmerten Tarif, der auch das Haftungsrisiko der Arbeitgeber abschließt.

»Wir mussten zwar ursprünglich auch mit gezillmerten Tarifen anfangen, weil es keine anderen gab. Aber auf unser Drängen hat das Versicherungskonsortium für die Metallrente einen ungezillmerten Tarif entwickelt«, berichtet Lohre.

Welchen Vertrag Beschäftigte bekommen, entscheidet meist der Arbeitgeber. Bei Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung könnten aber auch Betriebsräte im Vorfeld darauf achten, dass keine Zillmer-Tarife gewählt werden. Das wäre schließlich auch im Interesse der Unternehmen.

Das Urteil des LAG München ist vom 15. März 2007 und hat das Aktenzeichen 4 Sa1152/06.

► *Seit 2002 können Beschäftigte mit der Entgeltumwandlung bis zu 4 Prozent (maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze) ihres Einkommens in einer betrieblichen Altersvorsorge anlegen. Bis Ende 2008 fallen auf diese Beiträge keine Abgaben an. Ob und wie es mit der staatlichen Förderung weitergeht, wird derzeit in Berlin beraten.*

ERA

Spiegel-Bild

Wegen Era kommt die Tarifierhöhung bei vielen Beschäftigten nicht an, haben »Spiegel« und »Bild« kürzlich behauptet. »Bild« zitiert weitgehend einen Bericht des »Spiegel« in der Ausgabe vom 26. Mai. Darin hat das Magazin aber Rechnungen ohne die richtigen Fakten aufgemacht. Was der »Spiegel« schreibt und wie es sich wirklich verhält, hat die Tarifabteilung beim IG Metall-Vorstand herausgearbeitet und in einer Gegenüberstellung zusammengefasst. Ergänzt durch Leserbriefe, die Betriebsräte von MAN und Opel an das Blatt geschickt haben. Alles nachzulesen im Extranet.

Extranet

Neu: Newsletter für Vertrauensköper

Nach Gesundheit, Rente und Pflege plant die Bundesregierung eine neue Reform zu lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Jetzt will die Große Koalition die gesetzliche Unfallversicherung im Eiltempo umbauen. Das Extranet hilft, sich im Dschungel der alten und neuen Ungerechtigkeiten zurecht zu finden.

Die IG Metall kritisiert vor allem die massiven Kürzungen im Leistungsrecht, die die Bund-Länder-Kommission will. Auch die Vor-

schläge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die jetzt bekannt wurden, führen zu weitreichenden Verschlechterungen. Im Extranet steht, was geplant ist, was IG Metall und DGB dazu sagen und was die Gewerkschaften von der Bundesregierung erwarten.

Im Extranet gibt es alle Eckpunkte, Arbeitsentwürfe, Reformpläne, gewerkschaftlichen Stellungnahmen, Positionen und Resolutionen zum Herunterladen und Ausdrucken.

► **Probleme mit der Erstanmeldung?**
Wer Probleme mit der Erstanmeldung im Extranet hat, kann sich per E-Mail an die Online-Redaktion wenden: extranet@igmetall.de Mailt uns Name, Vorname, Geburtsdatum und E-Mail-Adresse. Das Extranet-Team meldet Euch an.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

Sozial im globalen Wettbewerb

► **Die »8. Internationale Konferenz zum Europäischen Sozialmodell« war vom 30. Mai bis 1. Juni in Budapest.**

► **Veranstalter: Otto Brenner-Stiftung in Kooperation mit Friedrich-Ebert-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut ETUI-REHS.**

► **Teilnehmer: 278 Betriebsräte, Wissenschaftler, Unternehmer und Gewerkschafter, darunter fünf osteuropäische Gewerkschaftsvorsitzende, der DGB-Vorsitzende Michael Sommer und IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters.**

Die Arbeits- und Lebensbedingungen in Ost und West anzugleichen – daran will die Otto Brenner-Stiftung mitarbeiten. Einmal im Jahr bringt sie in einer internationalen Konferenz Menschen zusammen, die bei diesem Prozess eine wichtige Rolle spielen können. Vergangene Woche war es das 8. Mal: Das Interesse an einem solchen Austausch wächst. Fast 300 Europa-Experten aus 14 Ländern, vor allem Osteuropas, kamen nach Budapest – 100 mehr als zum 7. Treffen. Westeuropas Volkswirtschaften gehören zu den Nutznießern der Globalisierung, sagen Wirtschaftsexperten. Die Beschäftigten haben allerdings oft nichts davon. Sie erleben Lohndumping oder Arbeitsplatzverlust, weil Produktionen nach Osten verlagert werden.

An drei Fronten

Osteuropas Arbeitnehmer sind aber auch nicht immer die großen Gewinner. Sie stehen oft selbst unter massivem Lohndruck: Viele Firmen aus dem Westen ziehen an ihnen vorbei, noch weiter in den Osten, immer häufiger bis China, wo die Löhne noch niedriger sind.

»Wir müssen an drei Fronten kämpfen«, sagte Thomas Schlenz, der Konzernbetriebsratsvorsitzende von Thyssen-Krupp: Für

europäische Sozialstandards, die keine Seite zu Verlierern werden lässt. Für Beschäftigungssicherung (auch, indem Risiken und Nachteile von Auslandsengagements verdeutlicht werden). Und für gleiches Geld und gleiche Arbeitsbedingungen im eigenen Land, weil nicht nur ausländische Konkurrenz die sozialen Standards bedroht, sondern auch Dumping im eigenen Land – durch ausufernde Zeitarbeit.

Jürgen Peters warb für die Thesen der IG Metall für ein »Europapolitisches Memorandum«. Deren Kernpunkte: Dumping-Verlagerungen durch eine Verlagerungsabgabe betriebswirtschaftlich unattraktiver machen; Spielregeln für internationale Finanzinvestoren; einheitliche soziale Mindeststandards und -steuersätze; bessere Arbeitsgrundlagen für die Zusammenarbeit der Betriebsräte; bessere Vernetzung der Arbeitnehmervertreter (nicht erst im Krisenfall) und eine besser koordinierte Tarifpolitik.

In Osteuropa existiert Tarifbindung oft nur bei großen Westkonzernen. Mehr als die Hälfte der großen Unternehmen sind zum Beispiel in Ungarn internationale Konzerne. Von ihnen muss der Impuls ausgehen, die Tarifstandards anzugleichen.

KURZ NOTIERT

► **Holz und Kunststoff:** Rückwirkend ab Mai steigen die Einkommen in **Bayern** tabellenwirksam um 3,6, ab Mai 2008 um weitere 2,6 Prozent. In **Hessen** und **Rheinland-Pfalz** gibt es für Mai bis Juli pauschal 300 Euro. Ab August erhalten Beschäftigte und Azubis 3,6 Prozent mehr Geld, ab September 2008 weitere 2,46 (Hessen) bis 2,5 Prozent (Rheinland-Pfalz), für Juni bis August 2008 wieder Pauschalen (365 und 345 Euro). Die Verträge laufen bis April 2009. Diesen Monat beginnen die Verhandlungen in **Sachsen** (7. Juni), **Thüringen** (18. Juni), **Brandenburg** (27. Juni).

► **Studiengebühren:** Die mittelständische Göttinger Firma Mahr übernimmt für Azubis, die die Aus-

bildung mit einem Studium kombinieren, ab sofort die 500 Euro Gebühren pro Semester. Das regelt ein Tarifvertrag. Eine solche Forderung hatte die IG Metall in einigen Tarifgebieten, auch Niedersachsen, in der jüngsten Metall-Tarifrunde gestellt.

► **Niedriglöhne:** Der »Staat sorgt für die falschen Jobs, indem er atypische statt reguläre Beschäftigung fördert«. Minijobs verdrängen richtige Stellen. Diesen Vorwurf erhebt der Wirtschaftsweiser Peter Bofinger in einem Interview in »Böcklerimpuls«. Er plädiert für einen Mindestlohn. Das Risiko, dass dadurch Stellen wegfallen, würde »oft überzogen dargestellt«, sagt Bofinger.

► Im Gespräch

ELKE ELLER

Geschäftsführerin der Otto Brenner-Stiftung

► **direkt:** Wie erreichen wir ein Sozialmodell Europa. Das war die Hauptfrage der Konferenz. Gab es eine Antwort?

► **Eller:** Es bestand Einigkeit, dass die europäischen Gewerkschaften in dieser Generation anfangen müssen, ein Rahmenmodell zu schaffen – einheitliche Standards für die unterschiedlichen Sozialsysteme. Ein Erfolg der Konferenz ist, dass die Thesen, die die IG Metall in ihrem Europapolitischen Memorandum dazu formuliert hat, von den osteuropäischen Gewerkschaften breit unterstützt werden. Konsens war, dass die Gewerkschaften Einfluss auf die EU-Politik nehmen müssen, zum Beispiel Beschäftigungspolitik einfordern. Und dass jetzt die Zeit ist, um konkrete Arbeitspläne zu erstellen, um die Anforderungen, die die Gewerkschaften an sich selbst gestellt haben, umzusetzen.

► **direkt:** Zu was zum Beispiel?

► **Eller:** Um Betriebsräte besser zu vernetzen, müssen so »banale« Dinge angegangen werden wie sprachliche Qualifizierung. Für die tägliche Zusammenarbeit ist eine gemeinsame Sprache wichtig.

► **direkt:** Wie gut funktioniert die Vernetzung bisher?

► **Eller:** Es gibt schon beträchtliche Erfolge. Ein Betriebsrat von Skoda lobte zum Beispiel die deutschen VW-Kollegen: Ohne ihre Solidarität hätten die Skoda-Beschäftigten die rund 13 Prozent Lohnerhöhung, die sie im Arbeitskampf durchsetzten, nie erreicht. Ein anderes Beispiel: Thyssen-Krupp baut neue Werke in Brasilien und USA. Schon im Vorfeld haben die deutschen Betriebsräte Kontakte zur US-Stahlarbeiter-Gewerkschaft und zu einem Netzwerk brasilianischer Gewerkschafter aufgebaut, um rechtzeitig gemeinsam solidarisch agieren zu können. Die Otto-Brenner-Stiftung will das unterstützen. Wir wollen eine Plattform für den Austausch zwischen Ost und West schaffen – als Grundlage für gewerkschaftliches Handeln.

Neue Brücken von der Arbeit in die Rente

Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit läuft in 2 Jahren aus, und die Rente mit 67 kommt. Das stellt viele Betriebe vor eine große Herausforderung. Denn die Belegschaften werden in den nächsten Jahren deutlich älter.

In den kommenden 12 Jahren wird die Zahl der Erwerbstätigen, für die eine Altersteilzeit infrage käme, von derzeit etwa 900 000 auf über eine Million Menschen pro Jahr ansteigen. Gleichzeitig verschiebt sich durch die Rente mit 67 für viele Beschäftigte der vorzeitige Ausstieg nach hinten, wenn sie keine höheren Abschläge bei ihrer Rente in Kauf nehmen wollen.

Laufzeiten verlängern

Während die Belegschaften altern, haben Betriebe in Zukunft weniger Möglichkeiten, sie über die Brücke Altersteilzeit zu verjüngen. Deshalb fordert die IG Metall neue Modelle, damit Beschäftigte weiter ohne unzumutbare Rentenkürzungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden können.

Die Altersteilzeit wird dabei auch über das Jahr 2009 hinaus eine Rolle spielen. Denn ein Teil der

Förderung bleibt. So werden auf die Aufstockungsbeträge durch den Arbeitgeber auch nach 2009 keine Steuern und Sozialabgaben erhoben. Damit Beschäftigte dieses Modell auch in Zukunft nutzen können, sollten die Tarifparteien nach Ansicht der IG Metall die Laufzeit der Altersteilzeit im Tarifvertrag auf bis zu 10 Jahre verlängern.

Als Alternative bietet sich außerdem ein Mix aus Teilzeitarbeit und Teilrente an, mit dem ältere Beschäftigte den Ausstieg fließend gestalten können. Auch Langzeitkonten werden in Zukunft häufiger für den Übergang in die Rente genutzt werden müssen. Damit sich die finanziellen Einbußen in Grenzen halten, schlägt die IG Metall unter anderem auch vor, Teilzeiteinkommen tariflich aufzustoßen.

Doch die Tarifparteien werden diese Herausforderung, vor der die Betriebe in den kommenden Jahren stehen, nicht allein bewältigen können. Auch die Politik muss ihre Hausaufgaben machen und die Rahmenbedingungen verbessern. Deshalb fordert die Gewerkschaft, die Aufstockungsbeträge

für die Altersteilzeit auch in Zukunft steuer- und abgabenfrei zu belassen. Außerdem muss die Politik den Zugang zur Teilrente verbessern, etwa durch höhere Hinzuverdienstgrenzen und verschiedene Optionen der Teilzeitarbeit. Im Anschluss an die Teilrente sollten Versicherte mit 60 Jahren in Rente gehen. Für langjährig Versicherte sollte die Grenze bei 62 Jahren liegen.

Facharbeitermangel lösen

In vielen Betrieben ist die Altersteilzeit fester Bestandteil der Personalplanung. In einigen ist sie zurzeit für Auszubildende sogar die einzige Chance, einen festen Arbeitsplatz zu bekommen. Auch damit diese Altersbrücke nicht zusammenbricht, muss nach Ansicht der IG Metall für ältere Beschäftigte ein gleitender Übergang in den Ruhestand auch zukünftig ohne schmerzhaft finanzielle Einbußen möglich sein.

Nur dann könnten die Betriebe den Facharbeitermangel bewältigen. Mit dem 50-jährigen Bandarbeiter von heute werden sie ihn nach Ansicht der IG Metall jedenfalls nicht lösen.

► Wie sich Altersübergänge flexible gestalten lassen, beschäftigt auch die Tarifparteien. Die IG Metall hat mit den Arbeitgebern im aktuellen Tarifsabschluss für die Metall- und Elektroindustrie vereinbart, das Thema in Kürze auf die Tagesordnung zu setzen. Sie wollen gemeinsam nach Wegen suchen, wie sich betrieblich Altersteilzeitregelungen fortführen lassen.

STREIKTAGE

Deutsche streiken mehr, aber immer noch weniger als andere

Das Jahr 2006 war – für deutsche Verhältnisse – ein Jahr mit vergleichsweise vielen Streiks. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zählt für das vergangene Jahr rund 166 000 Streikende und 429 000 Streiktage. Pro 1000 Beschäftigten fielen damit im Durchschnitt 12,4 Arbeitstage wegen Streiks oder Aussperrungen aus – das ist der höchste Wert seit 1993. Damals fielen 17,5 Arbeitstage pro 1000 Beschäftigten aus.

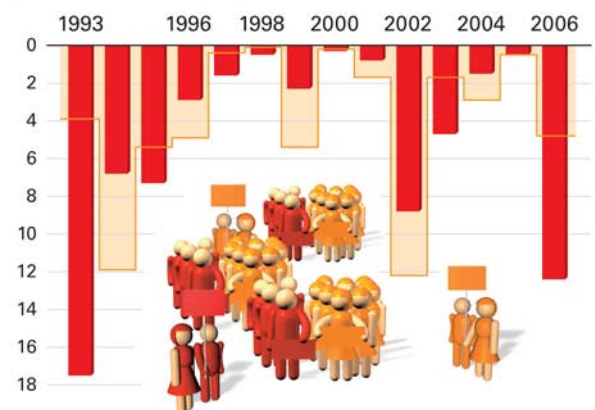
Die Streikstatistik spiegelt vor allem die starke Beteiligung an **Warnstreiks der IG Metall** und außerdem die Auseinandersetzungen im öffentlichen Dienst von Verdi wieder, stellen die Autoren

des WSI fest. So waren knapp vier Fünftel aller Streikenden Metaller, während etwa vier Fünftel der Streiktage auf den öffentlichen Dienst entfielen.

Im europäischen Vergleich sind die deutschen Zahlen niedrig. Zwischen 1996 und 2005 gab es in Deutschland im Durchschnitt lediglich 2,4 ausgefallene Arbeitstage, womit die Deutschen auf den niedrigsten Wert unter 17 europäischen Ländern kommen. Rechnet man die höheren Zahlen von 2006 dazu, kommt man auf einen Durchschnitt von 3,3 Tagen. Streikfreudiger sind die Spanier: Sie führen mit 144,9 Tagen die Statistik zwischen 1996 und 2005 an. Es folgen Italien, Norwegen, die Türkei und Frankreich.

MEHR STREIKS IM JAHR 2006

So viele **Streiktage*** und **Streikende** je 1.000 Beschäftigte gab es in Deutschland im Jahr...



Die aktuellen Zahlen spiegeln die Warnstreiks der Metaller

Die Biometrie als automatisierte Methode, Personenmerkmale zu erkennen, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Ihr Vorteil gegenüber anderen Daten-Technologien:

... Biometrie

*Was Betriebsräte wissen sollten, wenn biometrische Systeme eingeführt werden, ist nachzulesen in „Computer und Arbeit“, AiB Verlag, Heft 1/2007
Zum Datenschutz: www.teletrust.de*

Der Umsatz mit biometrischen Systemen wird laut BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft Telekommunikation und neue Medien) von jetzt 120 Millionen Euro im Jahr auf rund 300 Millionen im Jahr 2010 steigen.

Während Passwörter oder Ausweise verloren gehen, sind biometrisch erfasste Merkmale untrennbar mit einer Person verbunden.

Der Begriff setzt sich aus den griechischen Worten »Bio« (Leben) und »Metron« (Maß) zusammen. Die zu messenden Merkmale teilen sich in 2 Gruppen auf:

► **körperliche Merkmale** wie Gesicht, Fingerabdruck, Muster der Augeniris, Handflächenabdruck oder Handflächengeometrie (Maße von Fingern und Handballen),
► **verhaltenstypische Merkmale.** Dazu gehören Stimme, Unterschrift oder etwa Tippverhalten auf einer Tastatur.

Die Messungen dienen dazu, Zugangsberechtigungen zu prüfen – also berechtigten Personen von unberechtigten zu unterscheiden.

Um einen Menschen durch biometrische Daten zu identifizieren, ist als erster Schritt das »Enrolement« (englisch: Einschreibung oder Registrierung) nötig. Dabei wird zum Beispiel die Iris erfasst und ein »Referenzmuster« von ihr erstellt, mit dem die späteren Messwerte immer wieder verglichen werden. Muss sich etwa ein Arbeitnehmer am Werkstor identifizieren, werden seine Merkmale erneut aufgenommen und mit dem beim Enrolement aufgenommenen Referenzmuster verglichen. Stimmen beide Aufnahmen überein, gilt er als erkannt. Hundertprozentige Übereinstimmung der Daten ist dabei nicht zu erreichen, weil sich die biometrischen Merkmale verändern: Der Fingerabdruck nutzt sich ab, oder Stärke oder Position beim Abdruck variieren.

Grundsätzlich werden die zu erfassenden Merkmale entweder

► **identifiziert:** Dabei wird das biometrische Merkmal einer Person wird mit sämtlichen beim Enrolement erfassten Daten verglichen, also etwa mit den Fingerabdrücken der gesamten Belegschaft. Oder aber sie werden

► **verifiziert:** Eine Person zeigt – etwa durch eine Chipkarte – ihre Identität an. Sie wird dann nur mit dem Referenzmuster der betreffenden Person verglichen.

Bisher waren biometrische Messungen nur in geschlossenen Systemen (Behörden oder Unternehmen) üblich. Dagegen sind die neuen elektronischen Reisepässe länder- und systemübergreifend zur Grenzkontrolle einsetzbar.

Mit der Erhebung biometrischer Daten wächst die Gefahr von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte: Biometrische Daten lassen Rückschlüsse auf Krankheiten, Alter oder ethnische Zugehörigkeit zu. Betriebsräte sollten deshalb immer feststellen, ob biometrische Erfassung wirklich notwendig ist. Anschließend sollte eine Betriebsvereinbarung über Einführung, Nutzung und Überwachung der Daten abgeschlossen werden. Sie sollte genau beschreiben, welches Ziel der Einsatz biometrischer Verfahren hat und wo sie eingesetzt werden. Die Beschäftigten müssen sich jederzeit darüber informieren können, und der Datenschutz muss gewährleistet sein.

INTERNATIONALES

Mehr global agieren

Britische und US-amerikanische Gewerkschaften sind einem möglichen Zusammenschluss einen Schritt näher gekommen: »Unite« (seit 1. Mai 2007 aus Amicus und T&GWU entstanden) auf britischer und die »**United Steel Workers**« auf amerikanischer Seite unterzeichneten eine Absichtserklärung, die eine Fusion innerhalb der kommenden 12 Monate vorbereitet. Die neue Organisation würde 3,4 Millionen Mitglieder haben und wäre damit die größte Gewerkschaft der Welt. »Wir könnten dann auf Augenhöhe mit den großen multinationalen Unternehmen verhandeln«, hofft Derek Simpson, Generalsekretär der früheren Gewerkschaft Amicus.

Auch bisher hatten die Gewerkschaften Kooperationsvereinbarungen, unter anderem auch mit der IG Metall.

Die IG Metall betrachtet die Fusionsabsichten der englischen und britischen Gewerkschaften positiv, weil damit ein Gegengewicht zu den multinationalen Konzernen geschaffen werden könnte. Allerdings wird der Zusammenschluss in der Praxis nicht einfach: Arbeits- und Tarifrecht sind in den betroffenen Ländern sehr unterschiedlich.

Kfz-HANDWERK

Weiterhin Tarifpartei

Auch die Aktionen der Beschäftigten im Kfz-Handwerk Schleswig-Holstein zeigten Wirkung: Entgegen ihrer Absicht haben die Arbeitgeber beschlossen, weiterhin Tarifpartei zu bleiben. Dadurch sind drohende Einkommensverluste für die 15 000 Beschäftigten erst einmal vom Tisch.

Über 1000 Beschäftigte hatten an den Arbeitsniederlegungen, Autokorsos und Unterschriftensammlungen am 29. und 30. Mai teilgenommen. Auch Kfz-Beschäftigte aus NRW und Hamburg kamen. »Der Tarifvertrag bleibt die verlässliche Grundlage zur Regelung der Arbeitsbedingungen«, sagte Jutta Blankau, Bezirksleiterin der IG Metall Küste.

Trotzdem besteht kein Grund zur Entwarnung: Die Kfz-Verbände halten an ihrem Ziel fest, aus der Tarifbindung auszusteigen.

WIRTSCHAFT

Weiter ins Ausland

Deutsche Unternehmen investieren verstärkt im Inland, ihre Expansion ins Ausland wollen sie aber deswegen nicht herunterfahren. Das ergibt eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) unter 7000 Firmen. 43 Prozent von ihnen wollen im nächsten Jahr im Ausland investieren (2 Prozent mehr als 2006). Wichtigstes Argument sind nicht mehr die niedrigeren Löhne, die außerhalb Deutschlands gezahlt werden, sondern die Möglichkeit, neue Märkte zu erschließen.

Damit werden nach Aussage des DIHK einheimische Arbeitsplätze gesichert: Die im Ausland investierenden Unternehmen stellen auch in Deutschland mehr Beschäftigte ein als der Durchschnitt der Industrie. Bevorzugte Expansionsländer sind China, Osteuropa und die Türkei.

SCHWELLENWERT

Gespaltener Wert für Kleinunternehmen

Beim Kündigungsschutz für Kleinbetriebe besteht ein gespaltener Schwellenwert. Der Kündigungsschutz nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit gilt nach § 23 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes nur, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung entweder mehr als 10 Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind oder mehr als 5 »Alt-Arbeitnehmer«, die schon am 31. Dezember 2003 beschäftigt waren. Beim Berechnen, ob beim Ausspruch einer Kündigung noch 5 »Alt-Arbeitnehmer« im Betrieb vorhanden sind, werden Ersatz Einstellungen für ausgeschiedene »Alt-Arbeitnehmer« nicht berücksichtigt.

BAG vom 21. September 2006 – 2 AZR 840/05

KÜNDIGUNG

Kein Punkteschema ohne Betriebsrat

Ein Punkteschema für die soziale Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen ist eine nach § 95 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Auswahl-Richtlinie. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Schema nicht generell auf alle künftigen Kündigungen anwenden will, sondern nur auf konkret bevorstehende. Ein Verstoß gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats allein macht die Kündigung jedoch noch nicht unwirksam.

BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 443/05

DIENSTREISEN

Mitbestimmung nur bei Arbeit unterwegs

Wenn ein Arbeitgeber eine Dienstreise anordnet, während der der betroffene Arbeitnehmer keine Arbeitsleistungen erbringen muss, steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 oder Nr. 3 BetrVG zu.

BAG vom 14. November 2006 – 1 ABR 5/06

BETRIEBSVEREINBARUNG

Regelung muss verhältnismäßig sein

Eine Betriebsvereinbarung darf nicht von Arbeitnehmern verlangt, schon während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses Annahmeverzugsansprüche gerichtlich geltend zu machen, die vom Prozessausgang abhängen. Eine solche Regelung würde die Arbeitnehmer unverhältnismäßig belasten und wäre unwirksam.

Die Betriebsparteien haben eine umfassende Kompetenz, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen zu regeln. Dabei sind sie (nach § 75 Abs. 1, 2 Satz 1 BetrVG) verpflichtet, die allgemeine Handlungsfreiheit der Beschäftigten zu wahren, die durch Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz geschützt ist. Die Freiheitsrechte dürfen sie nur beschränken, wenn die Regelung geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist, um den Zweck zu erreichen. Das ist in dem Beispiel oben nicht der Fall.

BAG vom 12. Dezember 2006 – 1 AZR 96/06

BETRIEBSVEREINBARUNG

Eigenständige Regelung nötig

Eine Betriebsvereinbarung, die auf die jeweils gültigen Vereinbarungen eines anderen Unternehmens oder Betriebs verweist, ist unwirksam. Das gilt auch, wenn auf Betriebsvereinbarungen der Konzernmutter verwiesen wird. Der Betriebsrat muss sein gesetzliches Mandat selbst ausüben. Er darf Regelungen für die Zukunft nicht anderen Betriebsräten überlassen. Zulässig ist nur, eine Regelung zu übernehmen, die beim Abschluss der Vereinbarung schon existierte.

Wenn auf die Betriebsvereinbarungen eines anderen Unternehmens verwiesen wird, die »die betriebsspezifischen Belange des eigenen Betriebs ausreichend berücksichtigen«, verstößt das außerdem gegen das Schriftform Erfordernis des § 77 Abs. 2 BetrVG.

BAG vom 22. August 2006 – 3 AZR 319/05

BETRIEBSRATSSITZUNG

Neuer TOP nur bei einmütiger Zustimmung

Der Betriebsrat kann die vorher mitgeteilte Tagesordnung in der Betriebsratssitzung selbst nur unter bestimmten Bedingungen ändern. Voraussetzung ist, dass der vollzählig versammelte Betriebsrat einstimmig sein Einverständnis dazu erklärt hat, dass der zusätzliche Beratungspunkt in die Tagesordnung aufgenommen und dass über den neuen Punkt beschlossen wird.

BAG vom 24. Mai 2006 – 7 AZR 201/05

MITBESTIMMUNG

Bei Verhaltenskodex ist Mitsprache erzwingbar

Führt ein Unternehmen einen Verhaltenskodex ein, unterliegt das der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Will der Arbeitgeber den Kodex konzernweit einheitlich einführen, ist grundsätzlich der Konzernbetriebsrat zuständig. Ein Verhaltenskodex ist vor allem dann mitbestimmungspflichtig, wenn er eine Pflicht der Arbeitnehmer enthält, Grundsätze und Verfahren des Unternehmens genau zu befolgen und mutmaßliche Verstöße umgehend zu melden.

Hessisches LAG vom 18. Januar 2007 – 5 TaBV 31/06

ARBEITSLOSENGELD

Passivrauchen ist ein Kündigungsgrund

Ein Arbeitnehmer, der sich an seinem Arbeitsplatz nicht vor Passivrauchen schützen kann und dessen Arbeitgeber keine Abhilfe schafft, kann kündigen und hat sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Arbeitsagentur darf in diesem Fall keine Sperrzeit verhängen mit der Begründung, dass der Betroffene die Arbeitslosigkeit vorsätzlich ohne wichtigen Grund selbst herbei geführt habe.

Hessisches Landessozialgericht vom 11. Oktober 2006 – L 6 AL 24/05

► **Buchtipps:**
Neu im Bund-Verlag:
Ingo Hamm, Rudi Rupp:
»Mitbestimmung bei Veräußerung und Restrukturierung«
Die Broschüre gibt Empfehlungen, was Betriebsräte vor, während und nach Umstrukturierungsprozessen tun können.
330 Seiten, 29,90 Euro.

PERSONALIE

Wanja Lundby-Wedin (54) ist neue Präsidentin des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB). Die Schwedin wurde am 22. Mai auf dem 11. EGB-Kongress in Sevilla als erste Frau in der Geschichte des EGB in das Amt gewählt. Lundby-Wedin ist seit 2000 Vorsitzende des Schwedischen Gewerkschaftsdachverbands LO und gilt dort als europafreundliche Politikerin. In ihrer neuen Funktion will sie sich verstärkt für die Rechte von Frauen einsetzen. Als Präsidentin vertritt Lundby-Wedin die Interessen von mehr als 60 Millionen Arbeitnehmern aus 35 Ländern auch gegenüber der EU-Kommission, dem Europäischen Rat und Parlament. Zudem kann sie mit den europäischen Arbeitgeberverbänden Richtlinien entwerfen und auf EU-Ebene vertreten.

MATERIAL

► **Gleichstellung:** Im neuen Infoportal der IG Metall können Frauen jetzt online checken, ob ihre Leistung im Betrieb tatsächlich geschlechtsneutral vergütet wird. Weitere Infos zum Online-Diskriminierungsscheck unter: www.extranet.igmetall.de
► Themen ► Gleichstellung
► Leistungsvergütung

► **Energie:** Schwerpunkt im aktuellen »Windkraft Extra« ist die positive Entwicklung der Branche. Weitere Themen: Betriebsräte und Qualifizierung sowie Berichte aus Betrieben. Download unter: www.extranet.igmetall.de
► Branchen ► Energie

► **Analyse:** Die Schmiedebranche ist weiter auf Wachstumskurs. In 2006 gelang es der Branche erneut, den Umsatz zu steigern und

die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen. Mehr im Kurzreport der IG Metall »Schmiedebranche 2007«. Download unter:

www.extranet.igmetall.de

► Branchen

► Eisen und Stahl ► Schmieden

► **Betriebsratsarbeit:** Die IG Metall bietet die Broschüre »Einführung in die Betriebsratsarbeit (BR I)« jetzt auch in deutsch/türkischer Sprache an. Zum Herunterladen: www.extranet.igmetall.de
► Themen ► Migration

ZITATE

»Wenn ein Manager pro Jahr mehr verdient, als ein qualifizierter Arbeitnehmer in seinem ganzen Leben, dann stimmt etwas nicht.«

Dietmar Hexel, DGB-Vorstandsmitglied, zum Vorschlag von Arbeitsminister Franz Müntefering, auch »Maximallöhne« zum Thema zu machen

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstellen **Oelde-Ahlen und Münster** suchen eine/n

Jugendsekretär/in.

Aufgaben: Koordination der gewerkschaftlichen Jugendarbeit, Betreuung der JAV-Gremien, Vorbereitung, Organisation und Durchführung der JAV-Wahlen, Erarbeitung von Mitgliederwerbekampagnen, Berufschulaktionen.
Anforderungen: Abgeschlossene Berufs-, Hochschulausbildung oder Trainee-Ausbildung oder Hauptamtliche Erfahrung bei einer DGB-Gewerkschaft. Kenntnisse in gesellschafts-, wirtschafts-, jugendpolitischen und tarifpolitischen Fragen. Erfahrung in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit.

Bewerbungen: Bis 18. Juni an die IG Metall Oelde-Ahlen, zu Händen Beate Kautzmann, Gröningsweg 12, 59302 Oelde, Telefon 02522/92 09-73.

Die Verwaltungsstelle **Heilbronn-Neckarsulm** sucht eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Betriebe betreuen, Beratung von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Mitgliedern, Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, Konzipieren und Durchführen von gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen und Kampagnen.

Anforderungen: Fachwissen durch (Fach-)Hochschule, Akademie der Arbeit oder Trainee-Programm. Qualifizierte Kenntnisse im Arbeits-, Sozial- und Tarifvertragsrecht sowie in wirtschafts-, betriebswirtschaftlichen und tarifpolitischen Fragen. Erfahrung mit betrieblicher Interessenvertretung.

Bewerbungen: Bis 30. Juni an die IG Metall Heilbronn-Neckarsulm, zu Händen Rudolf Luz, Salinenstraße 9, 74172 Neckarsulm, Telefon 07132/9381-12



Vor dem G-8-Gipfel

Karikatur: Burkhard Fritzsche