

DIE SPITZE

Auslese

Der Satz stand dick und frech in der Stellenanzeige eines irischen Callcenter-Betreibers: »Raucher brauchen sich nicht zu bewerben.« Und weil Tabakkonsumenten in den Antidiskriminierungs-Richtlinien der EU nicht als schützenswerte Gruppe genannt sind, wurde in einigen Medien daraus der (falsche) Schluss gezogen, sie dürften diskriminiert werden. Das passt ja auch gut in die Landschaft – ist das Spiel »Hau den Raucher« doch sowieso in Mode. Es ist aber unfair. Und wird Konsequenzen haben. Wer Verletzungsrisiken eingeht, indem er in seiner Freizeit Sport treibt und die Firma im Krankheitsfall mit Lohnfortzahlung belastet, braucht sich bald auch nicht mehr zu bewerben. Oder wer seine Gesundheit durch zu viel feste Nahrung und Einnahme alkoholhaltiger Flüssigkeiten gefährdet. Oder wer so schön ist, dass er die Konzentration von Kollegen oder Kolleginnen beeinträchtigt. Einen großen Bogen werden Firmen bei Einstellungen auch um Autofahrer machen. Riskieren diese doch in ihrem steten Bemühen, schnell am Arbeitsplatz zu sein, Wegeunfälle, für die die Arbeitgeber zahlen müssen. Aber zuallererst dürften Bewerber aussortiert werden, die mit der Bahn fahren wollen; kommen sie doch – unfreiwillig zwar – immer zu spät zur Arbeit. Solche Auslesepraktiken hätten durchaus ihr Gutes: Blicke noch einer übrig, hätte der bei Bewerbungen super Chancen.

STAHL

Mehr als 2005

7 Prozent mehr Geld fordern die Tarifkommissionen für die Beschäftigten der west- und ostdeutschen Stahlindustrie. Die Branche erlebt zurzeit weltweit einen Boom. Die Kapazitäten sind voll ausgelastet, Umsatz und Gewinnerwartungen steigen. Darum soll mehr herauspringen als 2005, als die IG Metall 6,5 Prozent forderte und 3,5 Prozent plus 500 Euro Einmalzahlung erreichte. Außerdem will die IG Metall einen Tarifvertrag »Perspektive für Beschäftigung und altersgerechtes Arbeiten« abschließen. Ziele: Beschäftigte sollen länger gesund arbeiten und auch künftig (ohne Altersteilzeitgesetz) früher ausscheiden können, die Übernahme der Azubis gesichert werden.

Für NRW, Niedersachsen und Bremen wird ab 23. August verhandelt und für die ostdeutsche Stahlindustrie am 1. September.

OKTOBER-DEMOS

Motto steht

»Das geht besser – aber nicht von allein! Für die soziale Erneuerung Deutschlands«. Das ist das Motto für die Demonstrationen in Berlin, Dortmund, Wiesbaden, Stuttgart und München, zu denen der DGB am 21. Oktober aufruft.

Die Proteste richten sich gegen die aktuellen Reformpläne, wie Gesundheitsfonds und Rente mit 67. Zugleich soll für gewerkschaftliche Alternativen geworben werden: Gesundheit für alle – solidarisch und gerecht finanziert; Arbeit für Jung und Alt; Renten, Löhne und Gehälter, die zum Leben reichen; mehr Ausbildung; eine Sozialpolitik, die Arbeitslose nicht verarmen lässt oder zu Jobs mit Dumpinglöhnen zwingt; Sicherheit und Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Und eine gerechte und wirtschaftlich sinnvolle Steuerpolitik statt neuer Geschenke für Konzerne.

15

Inhalt

NEUMITGLIEDER:

»Zieht alle mit« läuft auf Hochtouren

SEITE 2

RENTE 67:

Gewerkschaften gegen Rentenklau

SEITE 3

GESUNDHEIT:

Scharfe Kritik an geplantem Fonds

SEITE 4

EUROPA:

Betriebsräte werden internationaler

SEITE 5

STICHWORT:

Demografischer Wandel

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Keine Sperrzeit nach Aufhebungsvertrag

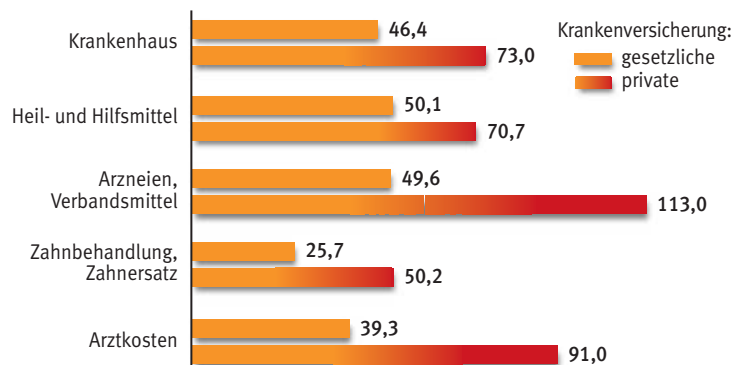
SEITE 7

NAMEN UND NOTIZEN

SEITE 8

KOSTENEXPLOSION BEI PRIVATEN

Kostenanstieg in Deutschland zwischen 1991 und 2003, in Prozent je Versicherten



Quelle: Verband der privaten Krankenversicherung

Eine Bürgerversicherung für alle könnte sich auch für besser Verdienende immer mehr lohnen, die jetzt oft in private Krankenversicherungen wechseln. Denn gerade bei ihnen explodieren die Kosten.

direkt gefragt:

Unter dem Eindruck der erfolgreichen Tarifrunde startete die IG Metall im Mai die Kampagne »Ziehen Sie mit«. direkt fragt haupt- und ehrenamtliche Metaller:

Wie läuft die Kampagne zur Mitgliedergewinnung?

»Der Flyer »Ziehen Sie mit« kommt bei uns gut an. Nur etwas fehlt darin: die Beitrittserklärung! Aber das ist kein Problem – wir haben ja die richtigen Formulare. An unserem Standort wird derzeit Beschäftigung aufgebaut. Nicht zuletzt deshalb ist es uns gelungen, in den letzten Wochen viele Mitglieder aufzunehmen. Auch Leiharbeiter konnten wir gewinnen – mit einem einfachen Tauschhandel: Wir setzen uns für eure Übernahme ein – aber ihr werdet Mitglied. Das zieht.«

Rolf-Dieter Blum, BR-Vors., Daimler-Chrysler, Ludwigsfelde

»Je stärker die Leistungen aus dem Tarifvertrag bröckeln, desto mehr interessieren sich die Beschäftigten für die Gewerkschaften. Trotzdem ist es nicht einfach zu werben. Intensive Einzelgespräche sind nötig. Das Material der Kampagne war sehr gut zur Unterstützung. Aber es ersetzt nicht die eigenen Aktivitäten. Wichtig ist es, ganz individuell bei den Bedürfnissen der Einzelnen anzusetzen und zu zeigen, was ihnen persönlich die IG Metall-Mitgliedschaft bringt.«

Antje Siemann, Betriebsrätin, Rheinmetall Defence, Bremen

»Dass die Kampagne mitten in die Sommerzeit fällt, ist problematisch – viele Kollegen sind im Urlaub. Andererseits haben wir jetzt etwas in der Hand, um zum Werben zu motivieren und die etwas flauen Monate Juni, Juli und August zu überbrücken. Auf die Mailing-Aktion hatten wir durchaus positive Rückmeldungen – wir werden sehen, was daraus wird.«

Bernhard Stiedl, z. Bevollmächtigter, IG Metall Ingolstadt

»Mitglieder werben wir das ganze Jahr über – der Anstoß über die Kampagne war eigentlich nicht nötig. Aber das Material kam uns gelegen. Bei uns sind viele Beschäftigte in die IG Metall eingetreten, weil sie verstanden haben, dass ein Rechtsanspruch auf Tarifierhöhung und Einmalzahlung nur für Mitglieder der IG Metall besteht. Das war das beste Werbeargument.«

Andreas Jentsch, Betriebsrat, Friedola, Meinhard

»Die Kampagne ist auf jeden Fall hilfreich. Wir sind ein gutes Team von Betriebsräten und Vertrauensleuten – das überzeugt. Wir haben viele neue Mitglieder gewinnen können, weil bei uns neue Arbeitsplätze entstanden sind. Unsere Überzeugung: je näher dran, desto besser. Das gilt auch für das Werbematerial.«

Monika Gramlich, Betriebsrätin, Rexroth Guss, Lohr

»Jeder Betriebsrat muss wissen, was ein hoher Organisationsgrad für seine Arbeit bedeutet: Man kann einfach mehr durchsetzen. Deshalb ist Mitgliederwerbung für uns immer sehr wichtig. Jede Unterstützung durch ergänzende Kampagnen ist natürlich hilfreich.«

Reiner Elgas, Betriebsrat, Decoma, Sulzbach-Neuweiler

MITGLIEDERWERBUNG

Kampagne läuft: »Zieht alle mit«

Ein guter Tarifabschluss hat der IG Metall noch immer geholfen, mehr Mitglieder zu gewinnen. Das soll auch in diesem Jahr so sein: Kurz nach der Tarifrunde wurde die Kampagne »Ziehen Sie alle mit« gestartet. Sie wird bis zum 30. September laufen. Für ein Fazit ist es daher noch zu früh – zumal wegen der Ferien in vielen Bundesländern die Werbeaktivitäten (noch) nicht überall auf Hochtouren laufen können.

Die Kampagne unterstützt die zahlreichen Werbemaßnahmen, die Verwaltungsstellen oder Betriebe ohnehin gestartet hatten. Neu ist, dass sie zweigleisig fährt: Einerseits setzt die IG Metall vor allem auf das persönliche Gespräch mit denen, die noch nicht überzeugt sind. Zum anderen wendet sie sich erstmals schriftlich an 200 000 Beschäftigte, die noch nicht gewerkschaftlich organisiert sind.

Die Briefe wurden in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen im Juli verschickt, in den anderen Ländern nach den Sommerferien.

Die Kampagne soll nicht nur die IG Metall stärker machen, sondern auch den Verwaltungsstellen helfen: Der 1. Beitrag jedes neuen Mitglieds wandert in die Ortskasse. Damit sollen Werbekampagnen vor Ort finanziert werden. Je mehr Neue aufgenommen werden, desto größer der Bonus: Gelingt es, in einem Monat mehr Mitglieder zu werben als im Vorjahresmonat, bleiben 2 Beiträge in der Ortskasse.

Kampagne auf einen Blick

- Die Ansprache im Betrieb ist das zentrale Element der Werbung.
- Zur Unterstützung und Ergänzung werden von der IG Metall Briefe an Beschäftigte versandt, die noch nicht Mitglieder sind.
- Für die neuen Mitglieder gibt es einen besonderen Willkommensgruß.
- In der Zeit der Kampagne wird das Werbe-Engagement mit einem Beitragsbonus für die Ortskasse honoriert.
- Alle Infos unter: www.ziehen-sie-mit.de oder online im Extranet: extranet.igmetall.de

WIRTSCHAFT

Millionenschäden durch Missmanagement

»Es ist leichter und weniger riskant, ein Werk in Deutschland in 12 Monaten um 20 Prozent produktiver zu machen, als die Produktion nach Osteuropa oder Asien zu verlagern.« Zu diesem Schluss kommt das Wirtschaftsberatungsunternehmen Proudfoot, das jährlich die Produktivität in internationalen Firmen und deutschen Unternehmen untersucht.

Erneut stellen die Experten fest, dass weltweit rund 30 Prozent der Arbeitszeit unproduktiv vergeudet

wird. In Deutschland verschwende jeder Beschäftigte jährlich 32,5 Tage mit Tätigkeiten, die dem Unternehmen nichts bringen. Grund sind Leerläufe durch Missmanagement, ungenügende Arbeitsorganisation und vor allem mangelnde Kommunikation. Besonders viel Zeit, so die Proudfoot-Studie, werde mit »endlosen Konferenzen« und Doppelarbeit verthan. Der Schaden belaufe sich in Deutschland – hochgerechnet – auf 170 Milliarden Euro.

IMPRESSUM

IGM-direkt · Informationsdienst 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.); Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten · Druck: apm AG Darmstadt
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-2002

IG Metall macht gegen Rentenklau mobil

Die von der Bundesregierung geplante Rente mit 67 zielt vor allem auf weitere Rentenkürzungen ab. Die IG Metall lehnt eine längere Lebensarbeitszeit ab und mobilisiert ihre Mitglieder bundesweit. Am 21. Oktober sind regionale Demonstrationen und Kundgebungen geplant.

Auch in diesem Jahr ist die fällige Rentenerhöhung zum 1. Juli ausgefallen. Rentnerinnen und Rentner mussten damit die 3. Nullrunde in Folge akzeptieren, ihre Rente entfernt sich immer weiter von den Erwerbseinkommen.

Nach dem Gesetz müssen sich die Renten zwar der Entwicklung von Löhnen und Gehältern anpassen. Mittels des von Rot-Grün er-

ab 1947 Geborenen schrittweise erfolgen und im Jahr 2029 abgeschlossen sein. Dabei gibt es in vielen Betrieben schon heute kaum noch Beschäftigte, die älter als 50 Jahre sind. Die zunehmende Arbeitsverdichtung hat die Reihen älterer Mitarbeiter gelichtet. Viele haben schon mit 60 ihren Körper ruiniert, und altersgerechte Arbeitsplätze sind rar. Die Folge: Nur 40 Prozent der über 55-Jährigen sind erwerbstätig.

Angesichts Millionen Arbeitsloser ist klar, dass die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters vor allem auf höhere Abschläge zielt. Wer sich bei einer gesetzlichen Rente von 67 Jahren schon mit 65 aus dem Erwerbsleben verabschiedet, hat 7,2 Prozent weniger Rente in der Tasche.

»Die geplante Heraufsetzung des Rentenalters wird die soziale Ungleichheit im Alter verschärfen«, warnt das Gelsenkirchener Institut Arbeit und Technik (IAT). »Für diejenigen, die mangels Arbeitsangeboten oder eigener Leistungsfähigkeit nicht bis 67 Jahren arbeiten können, wird der Übergang vom Berufsleben in die Rente länger und prekärer«, betont das IAT.

Es gibt Alternativen

Angeblieh ist die Rente mit 67 wegen der aktuellen Altersentwick-

lung unumgänglich. Die durchschnittliche Lebenserwartung der Männer sei seit 1950 um 11 Jahre gestiegen, argumentiert das Bundesarbeitsministerium, die der Frauen um 13 Jahre.

Schwarz-Rot verschweigt allerdings, dass die Produktivität in den Betrieben ebenfalls steigt. Nach Angaben von Regierungsberatern jährlich um rund 1,8 Prozent. Durch das, was jedes Jahr an zusätzlichem gesellschaftlichem Reichtum produziert wird, ließe sich auch ein höherer Anteil an Rentner umverteilen. Noch kann der Rentenklau verhindert werden, ein Gesetzesentwurf ist erst für den Herbst geplant. Die IG Metall wird ihre Mitglieder bundesweit mobilisieren, regionale Kundgebungen und Aktionen sind für den 21. Oktober geplant.

Die IG Metall hat Alternativen zur Rente mit 67 Jahren:

► Flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65. Verlängerung der Alterszeit. Leichter, abschlagfreier vorzeitiger Renteneintritt und verbesserte Erwerbsminderungsrenten.

► Selbstständige, Freiberufler, Politiker und künftige Beamte müssen schrittweise in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden.

► Alle Erwerbsarbeiten müssen voll rentenversichert werden.

Terminplan

► 21. Oktober: Aktionstag der Gewerkschaften

► Derzeit werden im Arbeitsministerium Eckpunkte für ein Gesetz »Rente mit 67« erarbeitet.

► Im Herbst soll ein Gesetzesentwurf vorliegen.

► Anfang 2007 läuft das Parlamentarische Gesetzgebungsverfahren an. Es soll bis Jahresende abgeschlossen sein.

fundenen »Nachhaltigkeitsfaktor« wird die fällige Bruttorente aber nach unten korrigiert. Rentnerinnen und Rentner sollen so die insgesamt längeren Rentenlaufzeiten mitfinanzieren.

Nach Auffassung aller Experten wird sich die Rente künftig noch weiter von den Erwerbseinkommen entfernen. Im Jahre 2030, schätzt Ingo Nürnberger, Referent für Alterssicherung beim DGB-Bundesvorstand, liegt das Netto-Rentenniveau nur noch bei 50 Prozent. Heute sind es noch 70 Prozent.

Mit 60 reif für die Rente

Dieser »Erfolg« reicht der Bundesregierung jedoch noch nicht. Arbeitsminister Franz Müntefering (SPD) lässt daher ein Gesetz vorbereiten, mit dem das gesetzliche Rentenalter von 65 auf 67 Jahre angehoben werden soll. Der spätere Renteneintritt soll ab 2012 für die

Extranet

Exklusive Lexika: Begriffe von A bis Z

Die Betriebsratswahlen sind vorbei, viele Betriebsratsmitglieder wurden zum 1. Mal gewählt. **Da passt es gut, dass das Extranet ein Lexikon mit über hundert Stichwörtern – von A wie Abfindung bis Z wie Zeugnis – bietet.**

Die »Begriffe von A bis Z« gibt es im Extranet online und exklusiv – mit einer Menge Informationen, die für die tägliche Betriebsratsarbeit nützlich sind. Die Erklärungen bieten dem Betriebsrat einen aktuellen, schnellen Überblick.

Ein weiteres Lexikon gibt es im Extranet unter »Betriebsratspraxis von A bis Z« (Link: ►Themen ►Aktuelles aus den Betrieben).

Dort sind über 100 Stichwörter mit Musterschreiben, Checklisten, Übersichten und Literaturtipps hinterlegt. Erklärt wird auch die Bedeutung des Begriffs für den Betriebsrat sowie die Bedeutung für Arbeitnehmer. Mit einem Klick werden auch die zitierten Gesetzestexte oder die Gerichtsentscheidungen angezeigt.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► Gute Argumente:

Das IG Metall-Kurz-Info »argumente« gibt es zum Thema »Rente mit 67? – IG Metall: Weg in die Sackgasse!« online unter extranet.igmetall.de (► IG Metall ►Argumente)

► Infos für Frauen:

Rente mit 67 wirkt sich auf Männer und Frauen unterschiedlich aus. Bei Frauen wird vor allem das Risiko der Altersarmut weiter steigen. Der Grund: Viele Frauen haben keine konsistente Erwerbsbiografie und sind durch geringere Einkünfte benachteiligt. Eine Präsentation der IG Metall zeigt, wie sich die Altersrente errechnet und was die Änderungen bedeuten. Präsentation und Arbeitsmappe gibt es unter: extranet.igmetall.de (► Themen ► Gleichstellung ► Alterssicherung)

► Extranet:

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Dieser Dienst der IG Metall weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsentscheidungen vor und enthält außerdem einen Servicetipp.

Viele Kritiker

► Der Fahrplan:

11. September: Kabinettsvorlage soll vorliegen;
28. September: 1. Lesung Bundestag,
21. November: 2. und 3. Lesung,
15. Dezember: Erörterung im Bundesrat,
1. Januar 2007: Gesetz soll in Kraft treten.

► Der Aktionstag der Gewerkschaften am 21. Oktober konzentriert sich auf diese 5 Städte: Berlin, Dortmund, Wiesbaden (nicht Frankfurt am Main, wie zuerst geplant), Stuttgart, München.

► Mehr Infos, Argumente und Positionen der IG Metall gibt es online unter: extranet.igmetall.de
(► Themen ► Soziales ► Gesundheitsreform)

Gewerkschaften und Krankenkassen stehen mit ihrer Kritik an der geplanten Gesundheitsreform nicht allein. Experten aus der Wissenschaft und Verbraucherverbände haben ebenfalls Bedenken. »Alles in allem missraten«, urteilt der Bundesverband der Verbraucherzentralen über die Reform. Vor allem, weil die Chance verpasst worden sei, Beamte und Selbstständige einzubeziehen und künftige Kostensteigerungen allein den Versicherten aufgebürdet würden. Auch in der Bevölkerung erhält das Reformwerk schlechte Noten. 69 Prozent der Bürger halten den Gesundheitsfonds für ungerechter als das heutige System, ergab eine repräsentative Umfrage des Forsa-Instituts. Das fordert die IG Metall:

► Die Beiträge wieder je zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzieren, auf jede Zusatzbelastung der Versicherten verzichten;

► Einkommen aus großen Geld- und Kapitalvermögen und alle Erwerbstätigengruppen einbeziehen;

► eine steuerfinanzierte 3. Säule, die die Kosten der »versicherungsfremden Leistungen« abdeckt;

► den Leistungskatalog für alle Versicherten erhalten;

► die Versicherungspflichtgrenze anheben, um Wechsel in private Versicherungen zu erschweren, die Beitragsbemessungsgrenze heraufsetzen, um gut Verdienende angemessen zu beteiligen;

► private Versicherungen in den Finanzausgleich zwischen den Kassen einbeziehen.

KURZ NOTIERT

Mindestlohn: 14,6 Prozent aller Beschäftigten hätten Anspruch auf eine Lohnerhöhung, wenn ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde eingeführt würde. Das haben Wissenschaftler des Instituts Arbeit und Technik in Gelsenkirchen errechnet.

► **Fujitsu Siemens:** Verhandelt wird erst, wenn das Unternehmen ein nachhaltiges Konzept vorlegt. Das ist das Ergebnis eines 1. Sondierungsgesprächs zwischen der Tarifkommission der IG Metall und Fujitsu Siemens in München. Das Unternehmen will ein Sparprogramm und fordert auf der Grundlage des Pforzheimer Abkommens unter anderem die Verlängerung der Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich.

► Im Gespräch

THOMAS GERLINGER

Professor für Medizinische Soziologie, Universität Frankfurt am Main

? **direkt:** Was sind die größten Probleme im Gesundheitssystem?

► **Gerlinger:** Dass es ungerecht finanziert wird, Prävention einen zu geringen Stellenwert hat und Effizienzmängel in der medizinischen Versorgung bestehen. Das deutsche System ist im internationalen Vergleich recht teuer, aber die Erfolge in der Behandlung vieler Volkskrankheiten – wie Diabetes oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen – sind oft nur durchschnittlich.

? **direkt:** Werden diese Probleme mit der Reform angegangen?

► **Gerlinger:** Kaum. Prävention kommt in den Eckpunkten allenfalls am Rande vor. Was die Effizienz angeht, laufen nur ein paar Punkte auf Verbesserungen hinaus. Die ärztliche Vergütung soll von der Einzelleistung auf eine Pauschale umgestellt werden und Kassen und Apotheken mit den Arzneimittelherstellern Preisverhandlungen führen können. Das ist vernünftig, reicht aber nicht aus. Die soziale Ungleichheit bei der Finanzierung wird sogar noch verschärft.

? **direkt:** Wieso?

► **Gerlinger:** Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen – über den paritätisch finanzierten Anteil hinaus – weiterhin 0,9 Prozentpunkte des Beitragssatzes zusätzlich. Besser Verdienende können sich aus dem Solidarsystem ausklinken. Es gibt keine Schritte in Richtung einer Bürgerversicherung. Es sind nicht einmal finanzielle Ausgleichstransfers von der privaten in die gesetzliche Versicherung vorgesehen. Künftig können die Krankenkassen aber Zusatzbeiträge erheben – in Höhe von bis zu 5 Prozent der Gesamtausgaben. Dies wird vor allem Versicherte der Kassen belasten, in denen besonders viele Menschen mit »schlechten Risiken« – wie Arbeitslose, Kranke und Alte – versichert sind. Die »Alternative« für die Krankenkassen, die ja im Wettbewerb mit anderen Kassen stehen, ist: einzelne Leistungen zu streichen, so dass diese dann künftig privat bezahlt werden müssen.

? **direkt:** Ein Ziel war, durch niedrigere Sozialversicherungsbeiträge die Lohnnebenkosten zu senken. Die Kassen rechnen aber schon vor, dass die Beiträge bis 2009 im Schnitt auf über 15 Prozent steigen.

► **Gerlinger:** Wenn die Beiträge stabil bleiben, dann jedenfalls nicht, weil die Ausgaben sinken, denn von der Reform gehen kaum Kostenspareffekte aus. Sollten die Ausgaben weiter steigen, ist es bei den gegenwärtigen politischen Konstellationen aber unwahrscheinlich, dass die Arbeitgeber stärker belastet werden. Eher werden die Zusatzbeiträge der Versicherten erhöht. Es bedarf nur einer kleinen Gesetzesänderung, um den Zusatzbeitrag auf zum Beispiel 10 Prozent anzuheben. In der Reform ist der Mechanismus zur beständigen Erhöhung des Zusatzbeitrags angelegt. Noch einen weiteren Punkt darf man nicht vergessen: Den Kassen ist es freigestellt, den Zusatzbeitrag prozentual vom Bruttoeinkommen zu erheben oder als einheitliche Pauschale, unabhängig vom Einkommen. So beinhaltet der Gesundheitsfonds auch die Möglichkeit, eine kleine Kopfpauschale einzuführen.

? **direkt:** Sollte die Koalition das Eckpunkt Papier zerreißen?

► **Gerlinger:** Ich würde eine gänzlich neue Reform empfehlen, die mit der unsinnigen und sozial unverträglichen Trennung von privater und gesetzlicher Krankenversicherung Schluss macht und die Finanzierungslasten gerechter verteilt. Eine Reform, die ein stärkeres Augenmerk auf Strukturveränderungen legt. Das heißt, dass zum Beispiel auf dem Arzneimittelmarkt Preise auch bei Originalpräparaten durch den Staat oder die Krankenkassen gesteuert werden, nicht nur bei Nachahmerprodukten. Oder dass das kosten-trächtige Nebeneinander von ambulanter und stationärer Facharztbehandlung aufhört: Die ambulanten Behandlungsmöglichkeiten in Krankenhäusern sollten systematisch ausgebaut und Hausärzte gestärkt werden.

»Noch sind wir die Pioniere«

Bosch, Hella, ABB, Mahle – viele Eurobetriebsräte (EBR) sind den Kinderschuhen längst entwachsen. Deutsche und auswärtige Kollegen treffen sich regelmäßig, beraten und informieren sich. Wunder können die EBR nicht vollbringen, aber Entscheidungen abfedern, die für die Arbeitnehmer besonders schmerzhaft sind. Aktueller Fall: **Opel**. An allen europäischen Standorten demonstrierten Beschäftigte für den Erhalt des Werks in Portugal, der EBR legte Alternativen zu den Firmenplänen

Mehr Infos für EBR

Seminare: Die IG Metall bietet eine Reihe von Veranstaltungen für EBR:

► 3. bis 6. September: Grundseminar in Lohr für Neulinge und Interessierte. Seminarnummer: BB 0385

► 25. bis 27. Oktober: »Rolle und Arbeitsweise von EBR bei Umstrukturierung« in Lohr für EBR-Mitglieder und EBR-Beauftragte. Seminar: LH 09306

► 15. bis 17. November: Seminar für EBR-Beauftragte der IG Metall und EBR-Vorsitzende in Sprockhövel. Seminarnummer: HS 64615

Anmelden über die Verwaltungsstellen. **Kontakt über das EBR-Team beim IG Metall-Vorstand,** Telefon: 069/6693-2501 oder ebr@igmetall.de

Extranet der IG Metall:

extranet.igmetall.de (► Aktive ► EBR)

vor. Der Betrieb wird trotzdem geschlossen – aber durch das Engagement ihrer europäischen Kollegen haben die portugiesischen Arbeitnehmer sehr viel bessere Ausstiegsbedingungen erreicht.

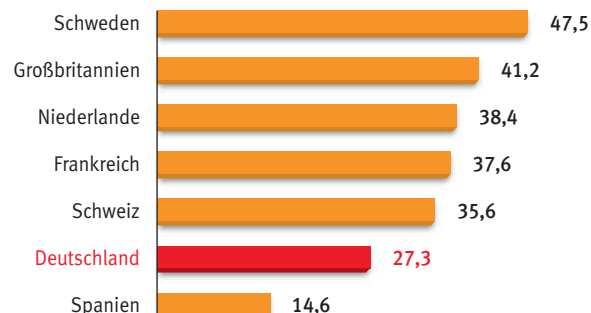
Noch gibt es längst nicht an allen Unternehmen, die die Bedingungen der Richtlinie für Eurobetriebsräte erfüllen, einen EBR. Im vergangenen Jahr erfüllten 2204 Betriebe aus allen Branchen diese Voraussetzung (mehr als 1000 Beschäftigte, mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens 2 EU-Ländern). Die Zahl der EBR war zwischenzeitlich auf weit über 900 geklettert, ging aber wegen Firmenfusionen wieder auf 784 zurück. Generell sind in der Metallindustrie mehr Eurobetriebsräte zu finden als in anderen Industriezweigen. Zusammen mit den Chemieunternehmen stellt sie 40 Prozent aller EBR.

Jeder 5. Konzern, der einen EBR haben könnte, ist deutscher Herkunft (450). Darauf folgen die Unternehmen mit US-amerikanischer »Mutter«, dann die Briten (265) und Franzosen (210). Durch den Beitritt der 10 mittel- und osteuropäischen Länder erhöhte sich die Anzahl der EBR-fähigen Unternehmen um 300, aber nur 31 haben aber ihren Stammsitz in einem Beitrittsland.

Lohnt sich die Mühe – sich auf unbekannte Kollegen einlassen,

VIEL ZU TUN FÜR EBRs

So viele transnationale Konzerne aus verschiedenen europäischen Ländern haben einen Eurobetriebsrat (in Prozent)



Quelle: European Workscouncils database, 2005

Von 2204 Unternehmen, die einen Eurobetriebsrat haben könnten, verfügen bisher nur etwa ein Drittel über ein solches Gremium. Allein in Deutschland könnten noch 327 Eurobetriebsräte gegründet werden.

Gesetze studieren, Konflikte mit dem Arbeitgeber durchstehen? Für Matthias Bichler, Eurobetriebsrat bei Volvo in Konz (Mosel) eine klare Sache: »Noch sind wir die Pioniere, aber in 20 Jahren sind Eurobetriebsräte eine Selbstverständlichkeit. Die Vorteile liegen auf der Hand: Wir bekommen zum Beispiel frühzeitig Infos über geplante Verlagerungen und können uns wehren. Nur so können wir verhindern, dass die Standorte gegeneinander ausgespielt werden.«

► **Literatur:**
Hermann Kotthoff:
»Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats«.
Edition Sigma,
14,90 Euro.
Gut lesbare, kritische Analyse der Arbeit von Eurobetriebsräten

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Schlechtes Vorbild Deutschland

Beschäftigte und Gewerkschafter in Mittel- und Osteuropa brauchen politische Unterstützung der EU, um die Arbeitsstandards in ihren Ländern zu verbessern. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen.

In den meisten mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern gelten wesentlich niedrigere Sozial- und Arbeitsstandards als etwa in Mittel- und Nordeuropa. Interessenvertretungen seien meist schwach und stark zersplittert. Die Tarifbindung erreichte nur wenige Beschäftigte, und es fehle eine aus-

reichende Streikpraxis. Aus den sehr unterschiedlichen Standards ergebe sich ein großes Gefälle.

Neben der Verankerung von Arbeitsstandards auf EU-Ebene könnten auch die alten EU-Ländern dazu beitragen, den Abwärtstrend zu stoppen. Gerade das »deutsche Modell« habe auf osteuropäische Länder immer eine große Anziehungskraft gehabt. Doch das Vorbild Deutschland bröckelt, kritisieren die Forscher. Es sei nicht einfach, Arbeitsstandards in den Beitrittsländern aufzubauen, wenn die stärkste Volkswirtschaft Europas ihre gerade demontiert.

ARBEITSMARKT

Frauen außen vor

Die deutsche Wirtschaft kommt in Fahrt – das kommt endlich auch auf dem Arbeitsamt an. Stellen winken aber nicht allen Arbeitssuchenden: Von der Besserung auf dem Arbeitsmarkt profitieren Frauen nur halb so häufig wie Männer. Die Wirtschaft sucht vor allem junge und qualifizierte Männer, stellt die Bundesagentur für Arbeit fest. In den ersten Monaten 2006 wurden 140 000 sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen – viele davon in der Industrie und im Baugewerbe. Frauen, die oft im Handel tätig sind, haben schlechtere Chancen.

Die **Demografie** beschreibt, wie sich die Bevölkerungszahl unter bestimmten Annahmen und Trends entwickelt. Der »**demografische Wandel**« stellt dar, wie sich die An-

wartung und Einwanderung zwischen 65 und 80 Millionen für das Jahr 2050.

Aus dem demografischen Wandel werden sehr unterschiedliche Folgerungen gezogen. So malen Politiker und Wirtschaftsverbände das

Schreckgespenst einer Überalterung an die Wand: Zu wenige Erwerbstätige müssten Renten und weitere Sozialleistungen für die wachsende Gruppe der Alten aufbringen. Deshalb müssten die Renten gekürzt und das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre erhöht werden. Das solidarische gesetzliche Rentensystem müsse auf kapitalgedeckte private Systeme umgestellt werden, fordern vor allem private Versicherungskonzerne.

Dagegen warnen unabhängige Experten vor einer Dramatisierung der Auswirkungen des demografischen Wandels. Er werde missbraucht, um die sozialen Sicherungssysteme zu beschneiden und neue Märkte für die Versicherungskonzerne zu erschließen. Der Statistiker Gerd Bosbach weist zum Beispiel darauf hin, dass 50-Jahres-Prognosen, wenn sie zur unumstößlichen Tatsache erklärt werden, unseriös seien – sie könnten mögliche Strukturbrüche nicht voraussehen. Eine Prognose

etwa vom Beginn des 20. Jahrhunderts hätte 2 Weltkriege nicht berücksichtigen können; eine Vorhersage aus den 50er Jahren für das Jahr 2000 hätte weder Babyboom, Pillenknick, die Einwanderung ausländischer Arbeitnehmer oder Maueröffnung einplanen können. Bosbach betont außerdem, dass bei den finanziellen Belastungen nicht nur das Verhältnis der Beitragszahler zu den Rentnern, sondern auch zur (sinkenden) Zahl der zu versorgenden Kinder und Jugendlichen berücksichtigt werden müsse.

Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass bei den demografischen Modellrechnungen die steigende Produktivität der Volkswirtschaft nicht berücksichtigt wird. Kletterte sie – wie die Regierung annimmt – um jährlich 1,8 Prozent, würde trotz sinkender Beschäftigtenzahlen der gesellschaftliche Reichtum steigen. Damit wären die sozialen Herausforderungen zu finanzieren, die durch eine alternde Bevölkerung entstehen.

Die IG Metall setzt sich konstruktiv mit dem Thema der älter werdenden Gesellschaft auseinander. Sie fordert mehr Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte und altersgerechte Arbeitsplätze. Wenn die Beschäftigten länger im Arbeitsleben bleiben, brauchen sie angemessene Qualifizierungschancen.

... demografische Wandel

»Nicht der demografische Wandel führt in die Krise der sozialen Sicherungssysteme. ... Seine Herausforderungen können durch eine vernünftige Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik bewältigt werden.«

Jürgen Peters

**Mehr zum Thema
altersgerechte
Arbeitsplätze:
extranet.igmetall.de
► Themen
► Arbeit ► Projekt
»Gute Arbeit«**

**Zum Nachlesen:
Der 5. Altenbericht
der Bundesregierung:
www.bmfsfj.de/
Kategorien/Publikationen/
Publikationen, did=78114.html**

teile der verschiedenen Altersgruppen in Zukunft verändern könnten. Derzeit wandelt sich das Bild von der aus dem 19. Jahrhundert bekannten »Bevölkerungspyramide« (mit einer breiten Schicht junger Menschen unten und einer schmalen Spitze von Alten am oberen Ende) zu einem »Bevölkerungsbaum« mit weniger jungen Menschen in den unteren Altersgruppen und einer größer werdenden Zahl älterer Menschen im oberen Bereich. Ursache für den Wandel sind insbesondere der **Rückgang der Geburtenraten** und die **längere Lebenserwartung**. Diesen Veränderungsprozess gibt es – anders als die aktuelle Debatte über den demografischen Wandel vermuten lässt – in allen Industrienationen seit mehreren Jahrzehnten.

In der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamts von 2003 gibt es mehrere Schätzungen. Sie bewegen sich je nach den unterschiedlichen Annahmen von Geburtenentwicklung, Lebenser-

ARBEITSMARKT

Umfrage

Das Institut Arbeit und Technik (IAB) hat mit seinem Betriebspanel 2005 erstmals einen gemeinsamen Bericht für West- und Ostdeutschland vorgelegt und damit die bisher auf den Osten fokussierte Berichterstattung auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt. Kostenloser Download unter: <http://betriebspanel.iab.de>

Das IAB hat eine Befragung unter rund 16 000 Betrieben zur betrieblichen Entwicklung in Deutschland durchgeführt. Im IAB-Betriebspanel 2005 geht es um Themen wie Beschäftigung, Arbeitsmarkt, Qualifikation, Neueinstellungen, Ausbildung, Übernahme und Weiterbildung. Die IG Metall hat den Bericht zusammengefasst und kommentiert. Ein Ergebnis: Beschäftigung ging in den letzten 5 Jahren um 1,3 Millionen (4 Prozent), im verarbeitenden Gewerbe bei um 2 Prozent zurück. Im IG Metall-Extranet gibt es die kommentierte Kurzfassung: extranet.igmetall.de (►Themen ►Arbeit).

MIGRATION

Programm

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind seit Jahren von der schlechten Lage am Ausbildungsmarkt besonders stark betroffen. Darum will die Bundesagentur für Arbeit noch in diesem Jahr zusätzliche 5000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze sowie weitere 2500 für Anfang nächsten Jahres fördern. Das Sofortprogramm soll Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugute kommen, die sich bereits in früheren Jahren erfolglos um eine Ausbildung bemüht haben und ohne zusätzliche Hilfen keine Chance auf eine betriebliche Ausbildung haben. Mehr Infos unter: www.arbeitsagentur.de

STUDIE

Kampagnen

Mit Kampagnen versucht die Wirtschaft, die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Zu den einflussreichsten auf diesem Gebiet zählt die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, die vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall mit Millionenbeträgen finanziert wird. In einer aktuellen Studie fasst Rudolf Speth von der Freien Universität Berlin den Einfluss dieser wirtschaftsgesteuerten Kampagnen zusammen. So setze die jüngste Kampagnenwelle darauf, die Stimmung durch PR-Aktionen zu heben. Die Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt und herausgegeben.

AUSZUBILDENDE

In der Übernahmezeit keine Kündigung

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber per Tarifvertrag, einen Auszubildenden befristet zu übernehmen, schließt das eine ordentliche Kündigung während dieser Zeit aus. Wenn in einzelvertraglichen Abreden etwas Anderes vereinbart ist, ist das unwirksam.

Im konkreten Fall ging es um einen Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen. In ihm ist geregelt, dass Firmen Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens ein Jahr übernehmen müssen. Ein Arbeitgeber hatte einen Industriemechaniker im Januar 2001 für 12 Monate eingestellt, ihn aber nach 5 Monaten aus betrieblichen Gründen entlassen. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass er dem Azubi jederzeit vor Ablauf der 12-Monats-Frist kündigen kann. Darin sahen die Richter des Bundesarbeitsgerichts – wie die Vorinstanzen – einen Verstoß gegen den Tarifvertrag und erklärten die Kündigung für unwirksam. **BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 587/05**

ARBEITSLOSENGELD

Keine Sperrzeit nach Wechsel in Zeitvertrag

Wer eine unbefristete Stelle zugunsten einer befristeten aufgibt und danach arbeitslos wird, hat seine Arbeitslosigkeit nicht grob fahrlässig selbst herbeigeführt. Darum darf die Agentur für Arbeit keine Sperrzeit verhängen und 12 Wochen lang kein Arbeitslosengeld zahlen. Es muss Arbeitnehmern grundsätzlich möglich sein, befristete Arbeitsverhältnisse, die ihnen attraktiv erscheinen, einzugehen – ohne dass ihnen, falls sie danach arbeitslos werden, eine Sperrzeit droht.

Die Klägerin hatte mit dem Wechsel ihre beruflichen Einsatzmöglichkeiten erweitert, so die Richter. Außerdem sollte der Zeitvertrag im Folgejahr durch einen neuen fortgesetzt werden.

BSG vom 12. Juli 2006 – B 11a AL 55/05 R

ARBEITSLOSENGELD

Keine Sperrzeit nach Aufhebungsvertrag

Nur weil ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat, hat die Agentur für Arbeit noch kein Recht, eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu verhängen. Wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund hatte, den Aufhebungsvertrag abzuschließen, tritt keine Sperrzeit ein. Ein solcher wichtiger Grund liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) vor, wenn dem Betroffenen zum gleichen Zeitpunkt eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung drohte und er sich dagegen nicht arbeitsrechtlich wehren konnte.

BSG vom 12. Juli 2006 – B 11a AL 63/05

MEHRARBEIT

Betriebsrat kann Bedingungen stellen

Wenn der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsrecht bei Mehrarbeit verstößt, steht dem Betriebsrat auch in Eilfällen ein Unterlassungsanspruch zu. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zur Mehrarbeit von Bedingungen abhängig machen, für deren Durchsetzung ihm kein Mitbestimmungsrecht zusteht. Zum Beispiel davon, dass befristet Beschäftigte übernommen werden oder das Personal aufgestockt wird.

LAG Frankfurt/Main vom 13. Oktober 2005 – 5/9 TaBV 51/05 (nicht rechtskräftig)

ENTGELT

Zulagen können anrechenbar sein

Eine übertarifliche Leistungszulage kann auf eine Tarifierhöhung angerechnet werden, wenn der Arbeitgeber sich dies vorbehalten hat. Das muss nur hinreichend klar und verständlich formuliert werden. Dafür reicht es aus, dass der Arbeitgeber die Zulage als »anrechenbar« bezeichnet hat. Dann kann die Zulage bis zur Höhe der Tarifsteigerung gekürzt werden.

BAG vom 1. März 2006 – 5 AZR 363/05

ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Weniger Geld nur in dringenden Fällen

Bei Verlusten, die betrieblich nicht mehr auffangbar sind und absehbar zu Personalabbau oder sogar zu einer Betriebsschließung führen würden, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen, um das Entgelt zu senken.

In der Regel setzt eine solche Situation aber einen umfassenden Sanierungsplan voraus. Alle im Vergleich zur Einkommenskürzung milderen Mittel müssen ausgeschöpft sein. Der Arbeitgeber muss auch darlegen, wie die Finanzlage ist, welchen Anteil die Personalkosten ausmachen, welche Auswirkungen die Kostensenkung hat und warum andere Maßnahmen nicht in Betracht kommen.

Mit dem Argument, einheitliche Entgeltbedingungen im Betrieb herstellen zu wollen, lässt sich eine Änderungskündigung nicht rechtfertigen. Die angestrebte Gleichbehandlung erlaubt nicht, dass Arbeitnehmerrechte eingeschränkt werden.

BAG vom 12. Januar 2006 – 2 AZR 126/05

MASSENENTLASSUNGEN

Erst anzeigen, dann kündigen

Bevor ein Arbeitgeber bei geplanten Massenentlassungen Kündigungen ausspricht, muss er die Entlassungen bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Nach früherer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) konnte die Anzeige allerdings auch noch erfolgen, nachdem er die Kündigung erklärt hatte. Darum steht dem Arbeitgeber, wenn er die Kündigung noch vor der neuen Entscheidung des BAG ausgesprochen hatte, ein Vertrauensschutz zu.

Der Vertrauensschutz entfällt jedoch, wenn dem Arbeitgeber bekannt war, dass die Arbeitsagentur eine Frist zur Erstattung der Anzeige setzte, die von der Kündigungserklärung abhing.

BAG vom 13. Juli 2006 – 6 AZR 198/06

► **Buchtipps:**
Je geschickter der Betriebsrat seine Methoden kombiniert, desto besser die Ergebnisse beim Verhandeln mit dem Arbeitgeber. Das sagen die Autoren eines neuen Ratgebers für Betriebsräte. Und sie nennen Rezepte, wie man es besser machen kann.
 ► **Kai Stumper, Sven Lystander: »Strategie und Taktik – So punkten Sie in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber«.** Bund-Verlag, 138 Seiten, 16,90 Euro.
www.bund-verlag.de

SEMINAR

22. bis 27. Oktober

»Betriebliche Arbeitszeitgestaltung in KMU« ist ein Seminar (Nr. WX04306), das Betriebsräten die Grundkenntnisse im Umgang mit flexiblen Arbeitszeitsystemen vermittelt. Schwerpunkte: Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bei der betrieblichen Umsetzung an Beispielen der Holz-, Kunststoff-, Textil- und Bekleidungs- sowie Metall- und Elektroindustrie und des Handwerks. Ort: Werner-Bock-Schule in Beverungen. Anmeldung über die zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle.

INTERNET

► Was ist ein Dispositionskredit, ein Abbuchungsauftrag? Wozu krankenversichert? **www.berufsstarter.verbraucher.de** begleitet Berufsanfänger mit vielen Tipps auf ihrem Weg in die Unabhängigkeit.

AUSBILDUNG

► »Schwarze Liste«: Der Fachbereich Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik sucht Betriebe aus dem Organisationsbereich der IG Metall, die nicht ausbilden. Die Firmen kommen auf eine Liste, die zum einen veröffentlicht werden und zum anderen die aktuelle Ausbildungsdebatte unterstützen soll. Hierfür werden Name und Ort sowie die Zahl der Beschäftigten benötigt. Die »Informanten« werden vertraulich behandelt. E-Mail an: klaus.heimann@igmetall.de

MATERIALIEN

► **SBV-Wahlen 2006:** Vom 1. Oktober bis 30. November finden dieses Jahr die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Unterstützende Wahl-Materialien gibt es jetzt in den Verwaltungsstellen. Für Mitglieder stellt der Bund-Verlag eine vergünstigte Ausgabe des

Wahlleitfadens zur Verfügung. Infos und Handlungshilfe (Produkt-Nr. 7452-12618) zu bestellen unter: extranet.igmetall.de (► Aktive ► SBV-Wahlen).

► **Analysen:** Die aktuellen IG Metall-Branchenreporte »Industriearmaturen« und »Werkzeugmaschinenbau« liegen vor. In beiden Studien werden Trends aufgezeigt, die gewerkschaftliche Interessenvertreter bei ihrer Arbeit unterstützen. Download: extranet.igmetall.de (► Branchen)

ZITATE

»Ich bin mit mir im Reinen.«

Angela Merkel, Bundeskanzlerin und CDU-Chefin, auf die Frage, ob es an der Zeit wäre für Selbstkritik

»Die Marke VW wird immer überleben – wenn nicht in Deutschland, dann anderswo.«

Bernd Pischetsrieder, VW-Chef, an die Adresse der Gewerkschaften

STELLENANGEBOTE

Die **IG Metall-Vorstandsverwaltung** sucht für den Funktionsbereich Wirtschaft/Technologie/Umwelt (Ressort Betriebswirtschaft) eine/n **politische/n Sekretär/in**

Aufgaben: Betriebswirtschaftliche Themen gewerkschaftspolitisch analysieren und aufarbeiten. Arbeitnehmer in Aufsichtsräten oder Tarifexperten bei betriebswirtschaftlichen Problemen beraten. Analyse von Jahresabschlüssen und Unternehmenskennzahlen.

Anforderungen: Betriebswirtschaftlicher (Fach-)Hochschulabschluss oder Trainee-Ausbildung. Kenntnisse fachbezogener Datenbanken. Verhandlungssicheres Englisch. Methodische Kompetenz.

Bewerbungen möglichst umgehend an: IG Metall, Funktionsbereich Personal, 60519 Frankfurt. Telefon 069/66 93-2041.

Die **IG Metall-Verwaltungsstellen Freiburg und Lörrach** suchen einen/ eine **Jugendsekretär/in**

Die Aufgaben: Jugendarbeit und JAV-Gremien beider Ortsverwaltungen koordinieren und betreuen.

Außerdem sucht die **Verwaltungsstelle Freiburg** einen/eine **Politische/n Sekretär/in**

Aufgaben: Betriebe im M+E-Bereich, Schwerpunkt Medizintechnik, betreuen. Ausbau des IT-Bereichs. **Anforderungen:** Berufs- oder Hochschulausbildung. Kenntnisse und Erfahrungen in gewerkschaftlicher Jugendarbeit und gesellschafts-, wirtschafts- und tarifpolitischen Fragen. Methodische Kompetenz.

Bewerbungen möglichst umgehend an: IG Metall, Fahnenbergplatz 6, 79098 Freiburg. Hermann Spieß (1. Bevollmächtigter). Kontakt: Telefon 0761/2073-850



Cartoon: Thomas Plassmann