

DIE SPITZE

Ansehen

Niemand ist berufener, über den »Ansehensverlust der Demokratie« zu dozieren als Friedrich Merz. Drum tat er das jüngst in der »Wirtschaftswoche«. Der CDU-Bundestagsabgeordnete, der im Neben- oder Hauptberuf Rechtsanwalt einer internationalen Wirtschaftskanzlei ist und in letzter Zeit vor allem dadurch auf sich aufmerksam machte, dass er in der NRW-Landesgruppe der CDU als Anwalt der RAG (frühere Ruhrkohle AG) auftrat. Dank seiner Doppelrolle als Unternehmens-Lobbyist und »Volksvertreter« könnte er zum Thema »Ansehensverlust der Demokratie« sicher interessante Aspekte beisteuern. Aber er richtet sein Augenmerk lieber auf andere Politiker, solche, die »populistischen Formeln hinterherlaufen«, indem sie Arbeitslosen länger Arbeitslosengeld zahlen wollen. Die sind schuld, dass nur wenige Menschen der großen Koalition »große Lösungen zu-trauen«. Dabei bräuchten sie nur Merz zu fragen. Der hat eine große Lösung: »Wer die Arbeitslosenversicherung ein Leben lang nicht in Anspruch genommen hat, könnte eine Prämie ausgezahlt bekommen.« Die Idee ist superraffiniert. Man muss Arbeitnehmern einen Anreiz schaffen und schon verzichten sie auf die Option, arbeitslos zu werden. Und keiner braucht mehr Arbeitslosengeld. – Noch Fragen zum Thema »Ansehensverlust der Demokratie«?

TARIFRUNDE 2007

Mitglieder gewinnen

Anfang 2007 steht die nächste Metall-Tarifrunde an. direkt sprach mit dem Zweiten Vorsitzenden der IG Metall Berthold Huber.

?direkt: Mit der üblichen Klage, den Betrieben gehe es schlecht, werden die Arbeitgeber schwer argumentieren können.

► **Huber:** Stimmt. Die Lage der meisten Metall-Unternehmen bei Aufträgen, Umsätzen und Gewinnen ist gut bis sehr gut. Allerdings werden die Arbeitgeber wieder behaupten, dass ein niedriger Abschluss Beschäftigung sichert. In ihrer Analyse der letzten Metall-Tarifrunde werfen sie uns vor, wir würden uns mit dem Thema Beschäftigung nicht auseinandersetzen.

?direkt: Haben die Arbeitgeber Belege dafür?

► **Huber:** Nein. Wir machen seit Jahren aktiv Beschäftigungssicherung. Wir haben durchgesetzt, dass Ausgebildete übernommen werden. Durch den Tarifvertrag zur »Beschäftigungsbrücke« können Ältere vorzeitig aus dem Betrieb ausscheiden, damit Jüngere die Chance haben nachzurücken. Unsere Tarifverträge

Plakate

Die IG Metall bietet 2 Plakate für den betrieblichen Aushang, für Gespräche mit Beschäftigten und zum Mitgliederwerben (siehe Beilagen). In 3 Formaten.

► **Motiv »Mit uns fällt nach der Lehre niemand ins Leere«, DIN A 1: Bestellnummer 9112-14815, A 3: 9106-14809, A 4: 9114-14817**

► **Motiv »Unser Job ist die Arbeit«, DIN A 1: 9113-14816, A 3: 9107-14810, A 4: 9108-14811**

Kostenlos in den Verwaltungsstellen.
2 weitere Motive folgen im Januar.

zur Beschäftigungssicherung erlauben, die Arbeitszeit auf bis zu 30 Wochenstunden zu verkürzen. Und die »Pforzheimer Vereinbarung« schafft Rahmen dafür, Arbeitsplätze und Investitionen abzusichern. Wer da noch sagt, wir täten nichts, lebt auf einem anderen Stern.

Tarif-Fahrplan

- Ende November: Diskussionen in den Tarifkommissionen beginnen;
- 12. Dezember: IG Metall-Vorstand berät die wirtschaftliche Lage;
- 6. Februar: IG Metall-Vorstand beschließt eine Forderungs-Empfehlung;
- 26. Februar: Vorstand beschließt Forderung;
- 31. März: Tarifvertrag läuft aus;
- 28. April: Friedenspflicht endet.

?direkt: Also alles wie bisher?

► **Huber:** Nicht ganz. Wir werden stärker darauf achten, dass die Tarifrunde genutzt wird, um neue Mitglieder zu gewinnen. Da werden wir auch konkrete Hilfestellungen für Betriebsräte geben.

?direkt: Der Vorstand will erst Anfang Februar eine Forderung empfehlen. Warum so spät?

► **Huber:** Damit vor allem vor, aber auch nach der Empfehlung genug Zeit für die Diskussion bleibt.

?direkt: Gibt es wieder qualitative Forderungen?

► **Huber:** In der letzten Tarifrunde wurden wir öffentlich sehr dafür gelobt, dass wir die Zukunftsthemen Qualifizierung und Altersvorsorge angepackt haben. Die IG Metall ist eben mehr als eine reine Lohnmaschine. Ob es wieder eine qualitative Forderung gibt, müssen die Diskussionen in den Bezirken zeigen.

21

Inhalt

WEITERBILDUNG:

Jetzt Projekte praktisch angehen

SEITE 2

»PFORZHEIM«:
Vereinbarungen wurden besser

SEITE 3

GESUNDHEITSREFORM:

Fantasielose Politik stoppen

SEITE 4/5

STICHWORT:

Digitale Arbeitswelt

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Wohnen mit Hartz IV

SEITE 7

TIPPS UND INFOS

SEITE 8

direkt gefragt:

Sich weiterbilden ist kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit. Jede und jeder Beschäftigte hat durch den Tarifvertrag ein Anrecht darauf. **direkt fragt:**

Welche Erfahrungen macht ihr mit betrieblicher Qualifizierung?

»In der Textilindustrie haben wir jetzt fast 10 Jahre Erfahrung mit Bildung im Tarifvertrag. Und wir können sagen: Das hat sich sehr bewährt. Ich hoffe, dass wir die tariflichen Regelungen auch noch ausbauen können. Besonders die Qualifizierung zum Meister oder Techniker stößt auf viel Interesse. Die geringer Qualifizierten tun sich schwerer – zumal Frauen, die meist mit Beruf und Familienarbeit doppelt belastet sind.«

Joachim Bader, Betriebsrat, Paul Hartmann, Heidenheim

»Vor 2 Jahren haben wir damit angefangen, was jetzt der Tarifvertrag ermöglicht. Auf Initiative des Betriebsrats wurde im Einverständnis mit dem Arbeitgeber ein Qualifizierungsteam gebildet, das Vorschläge macht und umsetzt. Zum Beispiel wurden auf Montagen junge Facharbeiter auf Kosten des Unternehmens erfahrenen Kollegen zur Seite gestellt. Außerdem werden Beschäftigte intern und extern qualifiziert. Im Nachhinein stellen wir erfreulicherweise fest, dass wir bei der Entlohnungsart und dem Faktor Zeit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung vorgegriffen haben.«

Hans Bruchhoff, Betriebsrat, Putsch, Hagen

»Wer die harte Arbeit in einer Gießerei wie unserer geleistet hat, ist mit 50 Jahren ausgepowert. Gleichzeitig wachsen die Ansprüche an die Tätigkeit. Also müssen wir den Beschäftigten etwas anbieten, damit sie mithalten können. Der Arbeitgeber zieht gut mit, aber die Kollegen tun sich oft schwer. Noch mal lernen – das ist nicht leicht. Aber schließlich sehen sie ein, dass es gut ist, auf breiteren Füßen zu stehen. Man wird für mehrere Arbeitsplätze fit – im eigenen Betrieb oder auch anderswo auf dem Arbeitsmarkt.«

Helmut Kreutzmann, Betriebsrat, Busch, Bestwig

»Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen bedürfen der Kontrolle, denn manchen Führungskräften ist das Führen dieser Gespräche zu aufwendig. Wenn da nicht nachgehakt wird, kann man das Instrumentarium vergessen. Und wenn mit Zielvereinbarungen gesteuert wird, sollten Führungskräfte daran gemessen werden, ob sie ihren Mitarbeitern Weiterbildung ermöglichen.«

Rainer Burckhardt, Betriebsrat, Software AG, Darmstadt

»Bei uns steht die persönliche Weiterbildung im Vordergrund. Die Grundlage ist ein spezieller Tarifvertrag für die Feinstblechpackungsindustrie. Kochkurse, Sprachen lernen, PC-Arbeit, Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung – das ist alles möglich und wird von den Kollegen gut angenommen. Der Arbeitgeber begleitet die Maßnahmen sehr positiv, weil er feststellt, dass es die Beschäftigten motiviert. Von 400 Kollegen haben 365 in diesem Jahr eine Fortbildungsmaßnahme belegt.«

Ulrich Köhler, Betriebsratsvorsitzender, Impress, Cuxhaven

WEITERBILDUNG

Jetzt praktische Projekte angehen

Im Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie 2006 ist das Recht, sich beruflich weiterzubilden, für alle Beschäftigten verankert. Jetzt ist es an der Zeit, Projekte in der Praxis aufzulegen. Das Interesse der Beschäftigten ist groß, wie eine Weiterbildungstagung des Bezirks Nordrhein-Westfalen kürzlich deutlich machte. Auch in anderen Bezirken und Verwaltungsstellen treffen sich Betriebsräte, um Ideen zu tanken und mit Kollegen, die schon Erfahrungen mit Qualifizierungsprojekten haben, Ideen auszutauschen.

Weiterbildung ist zur Zeit ein Top-Thema in der Öffentlichkeit – oft genug aber nur in Sonntagsreden. Der Tarifvertrag gibt den Beschäftigten nun einen konkreten Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch mit ihrem Arbeitgeber – mindestens einmal im Jahr. Wird ein Weiterbildungsbedarf festgestellt, werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Falls der Arbeitgeber von sich aus keinen Anlauf unternimmt, können die

Arbeitnehmer darauf drängen – und sich natürlich der Hilfe der Betriebsräte versichern. Das kann auch dann nötig werden, wenn der Arbeitgeber sich bei Weiterbildungswünschen der Beschäftigten quer stellt. Im Zweifelsfall muss eine Einigungsstelle entscheiden, welche Maßnahme für den Arbeitnehmer notwendig und richtig ist.

Aus Erfahrung gut

Das Rad muss nicht für jeden Betrieb neu erfunden werden. Betriebsräte können von den Erfahrungen ihrer Kollegen profitieren. Die IG Metall hat jetzt eine Reihe mit Beispielen »Guter Praxis« zusammengestellt. Für jeden Aspekt (Mitarbeitergespräche, Lernzeiten, Finanzierung) gibt es aus einem Unternehmen eine eigene kleine Broschüre. Alle 10 Broschüren sind für 5 Euro zu bestellen – entweder in der Verwaltungsstelle oder unter www.igmetall.wap.de

► **Weiterbildung im Betrieb: »Gute Praxis: 10 Unternehmen, 10 Weiterbildungsbeispiele, 10 Betriebsräte«**

ERGÄNZENDE TARIFBESTIMMUNG

10-jährige Altersteilzeit möglich

Als eine Bestätigung und notwendige Stärkung des Modells der Altersteilzeit, bezeichnet der baden-württembergische IG Metall-Betriebsleiter Jörg Hofmann eine jüngst mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall gefundene Vereinbarung.

Demnach können Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten künftig auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Altersteilzeitverträge mit bis zu 10 Jahren Laufzeit abschließen. »Wir geben mit der Vereinbarung den Betrieben ein Instrument

an die Hand, mit dem sie den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden können«, bewertet Hofmann das Ergebnis. Dies sei angesichts der realen Situation in den Betrieben auch notwendig. Hofmann kritisiert gleichzeitig, dass die Arbeitsbedingungen in weiten Teilen der Produktion der Metall- und Elektroindustrie so seien, dass ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintritt kaum möglich sei. Hofmann: »Unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen kann kaum einer bis zur Rente in der Fabrik bleiben.«

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.), Chefin vom Dienst: 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 93-26 33 • FAX: 0 69/66 93-20 02 • DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten

Keine Abweichung ohne Begründung

Das »Pforzheimer« Abkommen wird bald 2 Jahre alt. Der IG Metall-Vorstand hat eine Zwischenbilanz gezogen.

Ein Drittel der Firmen blitzte schon im Vorfeld bei der IG Metall ab, weil sie keine plausiblen Gründe für ihre Anträge nennen konnten. Von Februar 2004 bis Ende Oktober 2006 wurden 938 Vereinbarungen unterschrieben, die von den Tarifverträgen abweichen. 195 davon sind schon wieder ausgelaufen. Ein eindeutiger »Pforzheimer« Fall war nur etwa jeder fünfte. Die meisten abweichenden Vereinbarungen wurden in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern geschlossen. Insgesamt sind die Anträge seit 2004 zurückgegangen, vermutlich wegen der guten Konjunkturentwicklung. Weniger geworden sind vor allem »reine Mitnahme-Anträge«.

Was anders geregelt wurde

(Stand 9. Oktober 2006):

Arbeitszeit	62%
Weihnachtsgeld	50%
Entgelt	47%
Urlaubsgeld	38%
ERA	28%
sonstiges	25%

Die Bezirke stellten übereinstimmend fest, dass die Regelungen im Lauf der Zeit immer besser wurden. 2004 wurde zum Beispiel »nur« in 53 Prozent der Vereinbarungen festgelegt, dass nicht betriebsbedingt gekündigt werden darf. Dieses Jahr enthielten schon 3 von 4 solche Regelungen.

Zusagen	2004	2006
Ausschluss Kündigungen	53%	75%
Standortsicherung	15%	33%
Investitionen	11%	33%
Ausbildung	4%	25%

Die Bezirke orientieren sich in den Verhandlungen im wesentlichen an diesen Grundsätzen: Keine Abweichung ohne nachvollziehbare wirtschaftliche Begründung, ohne Beschäftigungssicherung und Investitionszusagen; Abweichungen dürfen nicht auf Kosten anderer Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer derselben Branche gehen; die Beschäftigten müssen beteiligt sein und zustimmen; und die Abweichung soll befristet sein, möglichst mit Rückzahlungsregelung. Das ist ein Teil der Kriterien, die der Vorstand im Juli 2005 formuliert hat (**direkt** 19/2005). Doch »in einer erheblichen Zahl von Fällen« sind sie »noch nicht in vollem Umfang verwirklicht«, heißt es in der Zwischenbilanz. Oft waren die Zukunftskonzepte, die Unternehmen vorlegten, auch handwerklich schlecht und »unbrauchbar«.

Durchgängig für alle Bezirke gilt: Die Qualität der Regelungen hängt entscheidend davon ab, wie viele Mitglieder die IG Metall im Betrieb hat und wie konfliktbereit Belegschaften und IG Metall-Funktionäre sind. Und: Die Beschäftigten zu beteiligen bringt neue Mitglieder.

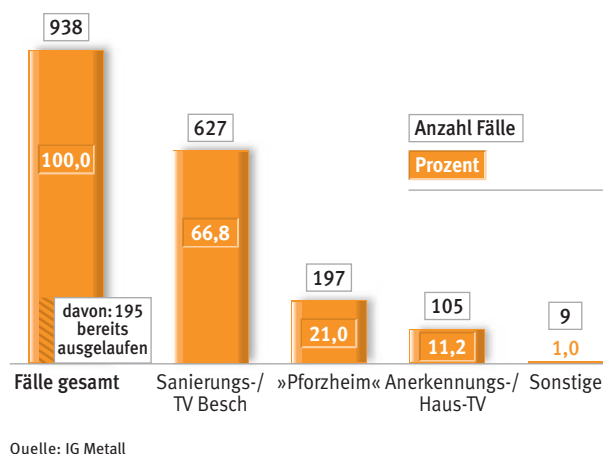
Alle Bezirke stimmen überein, dass »Pforzheimer« fortgesetzt werden soll. Tarifabweichungen waren und sind – auch ohne das Abkommen – gang und gäbe. Jetzt hat aber die IG Metall bei Tarifabweichungen »das Heft des Handelns wieder stärker in die Hand genommen«, betont der Zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber. Das Abkommen beendet also den Wildwuchs. Es setzt Regeln, die Betriebe bei Abweichun-

gen zwingend einhalten müssen und verpflichtet sie zu Gegenleistungen. Aber es gibt auch noch einige offene Baustellen:

►Die fachliche Qualifikation der Hauptamtlichen muss verbessert werden. Und sie müssen auch personell der zusätzlichen Arbeitsbelastung gewachsen sein.

ABWEICHENDE TARIFVERTRÄGE

Abweichungen nach dem »Pforzheimer« Abkommen seit 2004 (Stand: 31. Oktober 2006)



►Die IG Metall braucht dringend ein besseres Controlling, um die Fragen beantworten zu können: Was ist, wenn abweichende Verträge auslaufen? Gilt dann auch wieder der Flächentarifvertrag?

Extranet

Reformen: Aktionen gehen weiter

Die IG Metall will nach den erfolgreichen Demonstrationen weiter für eine **solidarische Reformpolitik** mobilisieren: in den Betrieben und in der Öffentlichkeit. Im Extranet, dem Info-Portal für die gewerkschaftlich Aktiven, werden dazu eine Reihe von Aktionen vorgestellt. Außerdem gibt es Argumente, Materialien, Redebausteine, Präsentationen sowie Arbeitshefte für ein Tagesseminar.

Ein Schwerpunkt ist die Rente mit 67. Die lehnen die Gewerkschaften ab – mit guten Argumen-

ten: Nach 40 Versicherungsjahren muss es möglich sein, auch vor dem 65. Lebensjahr ohne Abschläge in Rente gehen zu können. Das Altersteilzeitgesetz sollte verlängert werden, Erwerbsminderungsrenten müsste es leichter und ohne Abschläge geben. Und: Die IG Metall ist dafür, alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen.

Noch nicht angemeldet im Extranet? Kein Problem. Einfach mal reinschauen. Es geht ganz einfach.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

► Extranet:

Das Extranet bietet einen täglichen Info-dienst der IG Metall. Er weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt interessante Presseberichte, präsentiert eine Infografik und stellt neue Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht vor.

Fantasielose Politik

Der Reformflopp

Auch im zweiten Anlauf legte die Regierung keine brauchbare Gesundheitsreform vor. Im Gegenteil: Nach Ansicht der Gewerkschaften hat die Große Koalition alles noch verschlimmert.

Gesundheitsfonds, Zusatzbeitrag und Steuerzuschuss heißen die Formeln, mit denen die Große Koalition das Gesundheitswesen reformieren will. Doch die Pläne versprechen vor allen Dingen eines: In Zukunft müssen die Versicherten steigende Ausgaben ihrer Krankenkassen alleine tragen. Ein weiterer Schritt weg von der paritätischen Finanzierung des Gesundheitssystems, bei der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten jeweils zur Hälfte zahlen.

Damit setzt die Große Koalition die Strategie ihrer Vorgängerregierungen fort. Schon 2004 verschob die rot-grüne Bundesregierung die Kosten deutlich zu Lasten der Versicherten. Während sie Arbeitgeber um 6 bis 9 Milliarden entlastete, wurde es für die Versicherten wieder einmal teurer. Mehrere Milliarden zahlen sie für Zuzahlungen, Praxisgebühr und

»Die Politik der Bundesregierung ist nicht alternativlos. Sie ist einfach nur fantasielos.«

dafür, dass sie Zahnersatz und Krankengeld allein bezahlen müssen.

Auch die europaweit einmalige Teilung in

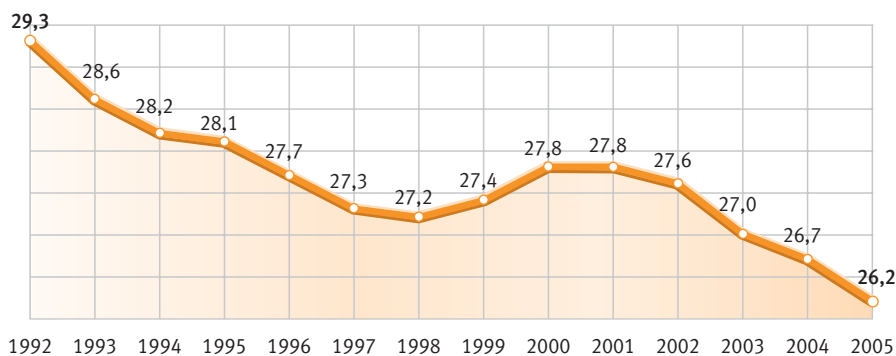
private und gesetzliche Krankenversicherungen bleibt bestehen. Menschen mit höheren Einkommen können sich weiterhin aus der Solidargemeinschaft der gesetzlich Versicherten verabschieden. Auch in Zukunft, kritisierte IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters, wird das Profitinteresse der Anbieter privater Krankenversicherungen höher gestellt als das Interesse der Menschen an einem solidarischen Gesundheitssystem. »Diese Politik ist fantasielos«, sagt Peters, »aber nicht alternativlos.«

Pläne der Regierung

- Der Gesundheitsfonds soll 2009 starten. Alle Beiträge und Steuerzuschüsse fließen in den Fonds und werden an die gesetzlichen Krankenkassen verteilt.
- Die privaten Krankenversicherungen werden nicht in den Fonds einbezogen.
- Kassen mit einem hohen Anteil älterer oder chronisch kranker Versicherter haben entsprechend höhere Ausgaben. Der Risikostrukturausgleich soll hier helfen. Er wird jedoch auf 50 bis 80 kostenintensive chronische Krankheiten beschränkt. Viel zu wenig, kritisieren Experten und Gewerkschaften.
- In Zukunft soll es einen bundesweit einheitlichen Beitragssatz für alle Kassen geben. Die Bundesregierung legt ihn fest.
- Kommt eine Kasse mit ihrem Anteil nicht aus, kann sie einen Zusatzbeitrag bei ihren Versicherten erheben. Dieser soll ein Prozent des beitragspflichtigen Einkommens nicht übersteigen. Ihn zahlen nur die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber bleiben außen vor.
- Unabhängig vom Einkommen kann jede Kasse monatlich zusätzlich 8 Euro von jedem ihrer Versicherten verlangen. Für alle, die weniger als 800 Euro im Monat verdienen, liegt die gesamte Belastung damit über einem Prozent ihres Einkommens.

BEITRAGSZAHLER WERDEN IMMER WENIGER

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland 1992-2005, in Millionen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Weniger Beitragszahler bedeuten weniger Einnahmen für die gesetzlichen Krankenversicherungen. Um gut 3 Millionen sank die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seit Anfang der 90er Jahre. Das nagt auch an der Finanzbasis der Sozialversicherungssysteme. Deshalb fordert die IG Metall die Beitragspflicht auszuweiten. Eine Bürgerversicherung, die Beiträge auch auf Mieten, Zinsen und höhere Einkommen erhebt, könnte die Lächer stopfen.

Versicherte zahlen drauf ► Arbeitgeber entlastet

Die Alternativen der IG Metall

- Das Gesundheitssystem wird durch eine solidarische Bürgerversicherung auf eine solide Finanzbasis gestellt. Dazu zahlen alle in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ein – auch Beamte, Freiberufler, Selbstständige und Politiker.
- Auch für Zins- und Mieteinnahmen werden Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt.
- Beiträge werden nicht nur bis zur jetzt geltenden Einkommensobergrenze von rund 3600 Euro pro Monat (West) und gut 3400 Euro (Ost) fällig, sondern auch darüber hinaus. Mit den Mehreinnahmen sollen die Zuzahlungen verringert und die Krankenkassenbeiträge stabilisiert werden.
- Um die Versorgung zu verbessern, müssen verschiedene Anbieter – wie Hausärzte, Fachärzte und Kliniken – enger zusammenarbeiten.
- Eine Positivliste für Medikamente kann die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Arzneimittelversorgung verbessern.
- Die Vorbeugung von Erkrankungen muss stärker gefördert werden.
- Keine (einseitigen) Zusatzbeiträge der Versicherten; die Beiträge werden jeweils zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gezahlt.

Kosten gerecht verteilen

Die IG Metall fordert eine solidarische Bürgerversicherung. Sie würde das Gesundheitssystem auf eine solide Finanzbasis stellen und die Kosten gerechter verteilen.

Die Krankenversicherungen leiden vor allen Dingen unter sinkenden Einnahmen. Die hohe Arbeitslosigkeit, die Zunahme von Mini- und Midi-Jobs und der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung haben die Finanzbasis ausgehöhlt.

Diese Löcher können nicht durch Umverteilen von oben nach unten gestopft werden.

Mit der Bürgerversicherung könnten die Beiträge um bis zu 2 Prozentpunkte sinken.

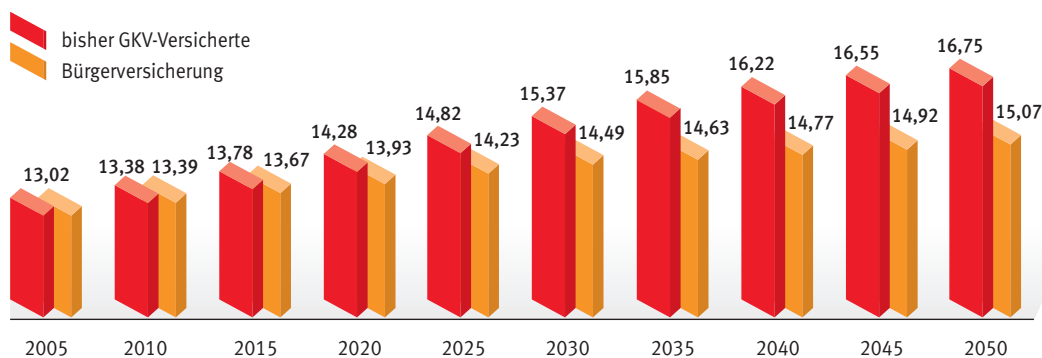
Aber die Bürgerversicherung kann sie schließen. Hochrechnungen zeigen: Die Bürgerversicherung könnte den Beitragssatz um bis zu 2 Prozentpunkte senken, würde sie sofort umgesetzt. Selbst eine schrittweise Einführung würde den Beitragsanstieg stark abbremsen.

SO PLANT DIE REGIERUNG

15. Dezember	Bundesrat berät den Entwurf 1. Lesung im Bundestag
18. Dezember	Kabinettsbeschluss
19. Dezember	Ausschuss Gesundheit, 2. und 3. Lesung im Bundestag
16. Februar 2007	Bundesrat
1. April 2007	Gesetz tritt in Kraft

BÜRGERVERSICHERUNG WÄRE BILLIGER

Wie sich die Beitragssätze in der bisherigen gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und bei einem Wechsel zu einer Bürgerversicherung entwickeln (würden), Prognose, Beitragssätze in Prozent



Quelle: Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES)

Die Grafik zeigt eine Prognose der Beitragssätze für das heutige Versicherungssystem (rot) und für die Bürgerversicherung (orange). Die Berechnungen für die Bürgerversicherung gehen davon aus, dass der Versichertenkreis schrittweise auf Selbstständige, Beamte und Besserverdienende ausgedehnt wird. Aufgenommen werden Berufsanfänger und Neugeborene.

Seit den 90er Jahren haben Computer und Internet die Arbeitswelt radikal verändert. Datenmengen und Übertragungsgeschwindigkeit sind durch neue Informations-

on verlangt. Es fehlen genaue Vorgaben über die Länge der zu leistenden Arbeit. Statt dessen wird das Arbeitsergebnis definiert, das während der Vertrauensarbeitszeit erbracht werden muss.

Telearbeit in größerem Umfang ist erst durch Com-

puterisierung möglich geworden. Dabei wird ein Teil der Arbeit außerhalb des Unternehmens verrichtet. Die Arbeitsergebnisse werden vom Homeoffice über digitale Kanäle Computer, Fax und Telefon übermittelt. Das hat Vorteile wie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, birgt aber auch die Gefahren von Selbstausbeutung und Vereinsamung. Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen.

Es gibt ausschließliche Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit (Wechsel zwischen Büro und Zuhause) und mobile Telearbeit. Von Beschäftigten im Außendienst wird besondere Flexibilität verlangt. Sie empfangen per Handy die aktuellen Aufträge für diesen Tag und können jederzeit umdirigiert werden. Gerade im Außendienst von IT-Firmen hat auf diese Weise die Arbeitsverdichtung enorm zugenommen.

Mitbestimmung wird im globalisierten Umfeld schwieriger. Betriebsräte beklagen, dass heute

viel mehr Daten über die Beschäftigten erhoben werden. Neuentwicklungen wie RFID-Chips ermöglichen die umfassende Verfolgung von Waren und Personen. Um die komplette Kontrolle von Arbeitnehmern zu verhindern, sind Regeln über Einsatzmöglichkeiten notwendig. Im digitalen Raum hat sich die Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften verschärft. Die Beschäftigungschancen des Einzelnen sind bedroht. Längst werden nicht nur niedrigqualifizierte Arbeiten im Ausland billiger gemacht, sondern auch Ingenieurs- und Entwickler-tätigkeiten.

Digitalisierung hat viele Tätigkeiten komplexer gemacht. So muss heute jeder Kfz-Mechatroniker per Computer eine Fehleranalyse am Auto erstellen können. Gewachsen ist damit auch der Druck, sich permanent weiterzuqualifizieren. Viele Betriebe bieten sogenanntes E-Learning an. Sie gehen selbstverständlich davon aus, dass man sich permanent weiterbildet.

Studien zeigen dass die Komplexität des virtuellen Informationsraumes das Gefühl der Überforderung erzeugen kann. Gerade ältere Arbeitnehmer können sich mit den neuen Technologien oft nicht anfreunden. Die Risiken der neuen Arbeitswelt sind vielfältig. Arbeitnehmervertreter sind gefordert, diesen Prozess aktiv mitzugestalten.

... digitale Arbeitswelt

In diesem Jahr, dem »Informatikjahr« untersucht die IG Metall die Auswirkungen der Digitalisierung für die Beschäftigten und plant, gewerkschaftliche Handlungskonzepte zu entwickeln.

Lesetipp:
**Baukrowitz/Berker/
Boes/Pfeiffer u.a.:
»Informatisierung
der Arbeit – Gesell-
schaft im Umbruch«.**
**2006,
ISBN 3-89404-547-7,
28,90 Euro**

technologien explodiert. Der Umgang mit Computern und das Schreiben von E-Mails am Arbeitsplatz sind heute selbstverständlich. 80 Prozent der Unternehmen haben ein Intranet. Viele Firmen kennen interaktive Formen von Kommunikation wie Chatrooms, Foren und Blogs. Die Digitalisierung der Arbeitswelt bringt neue Herausforderungen, der sich Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften stellen müssen.

Neue Arbeitsverhältnisse sind entstanden, die den Verlauf des Erwerbslebens tiefgreifend verändert haben. Im Informationssektor gibt es eine Fülle neuer Berufe. Vor allem junge, extrem anpassungsfähige Arbeitskräfte haben von dieser Entwicklung profitiert.

Verändert haben sich die Arbeitsformen. Besonders bei Angestellten gibt es häufig Projektarbeit. Zeiten hoher Arbeitsbelastung wechseln sich mit Flaute ab. Von den Beschäftigten wird mehr Verantwortung und Selbstorganisati-

EUROPA

Chancen nutzen

Die IG Metall hat an die Bundesregierung appelliert, ihre EU-Ratspräsidentschaft in der ersten Jahreshälfte 2007 zu nutzen, um das Europäische Sozialstaatsmodell zu erneuern. Themen dafür sind unter anderem eine europaweite Verlagerungsabgabe, um nicht gewollte Dumpingverlagerungen zu verhindern; tarifpolitische Initiativen zur Arbeitszeit, Qualifizierung und zu Arbeitsbedingungen; Weiterentwickeln der Mitbestimmung; einheitliche Bemessungsgrundlagen und Mindestsätze bei den Unternehmenssteuern und die Regulierung der internationalen Finanzmärkte und Finanzfonds.

STUDIE

Karriere verbaut

Durch Auslagerung von Unternehmensteilen, Leiharbeit und Kombi-lohnmodelle sinken für immer mehr Beschäftigte die Karrierechancen. Wer im Niedriglohnsektor arbeitet, hat es immer schwerer, in besser bezahlte Jobs aufzusteigen. Vor allem gering Qualifizierte, Frauen und Ältere über 55 Jahre haben kaum Chancen. Das hat eine Studie des Instituts Arbeit und Technik (IAT) ergeben. Ursache ist die Ausgliederung von schlecht bezahlten Tätigkeiten in besondere Unternehmen oder Leiharbeit. Der innerbetriebliche Aufstieg ist damit verbaut. Dadurch verfestigt sich der Niedriglohnsektor.

EINMALZAHLUNG

310 Euro ist Trumpf

82 Prozent aller Metallbetriebe haben die Einmalzahlung von 310 Euro aus dem Tarifvertrag an ihre Beschäftigten überwiesen. Nur eine kleine Minderheit nutzte also die Möglichkeit, einen Teil der Entgelterhöhung betrieblich zu variieren. Das zeigt die bundesweite Auswertung. 11 Prozent legten noch etwas drauf – das geschah vor allem im Westen. 7 Prozent zahlten weniger, vor allem in Ostdeutschland. »Der Flächentarifvertrag kann also nicht so schlecht sein, wenn seine Normen von der überwiegenden Mehrheit akzeptiert werden«, schloss Berthold Huber aus den Ergebnissen.

JAHRESWAGEN

Unterschiedliche Bewertung der Rabatte

Können Beschäftigte Produkte ihres Betriebs verbilligt kaufen, zum Beispiel Jahreswagen, müssen sie den »geldwerten Vorteil« versteuern. Es gibt 2 Methoden, um den geldwerten Vorteil zu berechnen.

Eine Methode besteht darin, den günstigsten Preis am Markt zum Ausgangspunkt zu nehmen (§ 8 Abs. 2 EStG). Das ist der um marktübliche Preisnachlässe geminderte Endpreis. Der geldwerte Vorteil besteht dann in dem Unterschied zwischen diesem Preis und dem Firmenrabatt.

Bei der anderen Methode wird von dem Preis ausgegangen, zu dem die Ware Endverbrauchern allgemein angeboten wird (§ 8 Abs. 3 EStG). Dieser Preis ist meist höher. Von ihm kann aber ein Abschlag von 4 Prozent oder ein Rabattfreibetrag bis zu 1080 Euro abgezogen werden.

BFH vom 5. September 2006 – VI R 41/02

ENTGELTSTUFEN

Einstufung nach Berufserfahrung legitim

Entgeltstufen in einem Tarifvertrag können das Dienstalter berücksichtigen. Dies ist ein legitimes Mittel, um die Berufserfahrung zu honorieren, die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen befähigt, bessere Arbeit zu leisten. Der Arbeitgeber muss nicht besonders erklären, warum Berufserfahrung dazu geeignet ist. Das Kriterium Dienstalter bedeutet in der Regel keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

Im konkreten Fall hatte eine britische Inspektorin im Gesundheitsdienst geklagt, weil in ihrer Entgeltgruppe in den höheren Stufen nur Männer waren. Diese Stufen sahen Berufserfahrung und Leistungsmerkmale als Kriterien vor. Die von ihr als Vergleichspersonen benannten Männer waren alle länger in der Einrichtung beschäftigt als sie. Darum erkannte das Gericht keine Diskriminierung.

EuGH vom 3. Oktober 2006 – C 17/05

BETRIEBSRATSWAHL

Zuständig nur da, wo auch gewählt wurde

Bei einer nicht angefochtenen Betriebsratswahl repräsentiert der Betriebsrat nur die Belegschaft, die gewählt hat. Wurde in einem Gemeinschaftsbetrieb nur in einem Betriebsteil gewählt worden, weil der Begriff Betrieb falsch interpretiert wurde, ist der gewählte Betriebsrat auch nur auf diesen Teil zuständig.

BAG vom 23. März 2006 – 2 AZR 162/05

HARTZ IV

Billigere Wohnung kein Grund für Umzug

Wer Arbeitslosengeld II erhält, muss in der Regel nicht in einen anderen Ort umziehen, weil es dort billigere Wohnungen gibt. Außerdem dürfen die Ämter, die über Leistungen für Arbeitslose entscheiden (ARGE) ihm nicht einen Teil der Unterkunftskosten vorenthalten, weil die Miete die bundesweit einheitliche Wohngeldtabelle überschreitet. Das ist nicht zulässig. Die Kommunen müssen bei der Miethöhe einen Vergleichsmaßstab zugrunde legen, der sich in erster Linie an den Verhältnissen des jeweiligen Ortes orientiert. Bei der Frage, was angemessen ist, zählt nicht ein einzelner Faktor, sondern das gesamte »Produkt« aus Standard, Lage und Preis.

BSG vom 7. November 2006 – B 7b AS 18/06 R

HARTZ IV

Eigenes Häuschen muss nicht verkauft werden

Wer ALG II bekommt und eine kleine Eigentumswohnung oder ein kleines Haus hat, muss das nicht verkaufen. Eine oder 2 Personen dürfen in einer Eigentumswohnung von 80 Quadratmeter oder in einem Eigenheim mit 90 Quadratmetern leben. Für jedes weitere Haushaltsmitglied kommen 20 Quadratmeter hinzu.

BSG vom 7. November – B 7b AS 2/05 R

ARBEITSVERTRÄGE

Schein-Verlagerung von Jobs nicht strafbar

Ein Arbeitgeber macht sich nicht strafbar, wenn er, um Sozialabgaben zu sparen, vortäuscht, seine Arbeiter seien nur für eine gewisse Zeit in Deutschland beschäftigt. Vorausgesetzt, er kann eine EU-Bescheinigung der ausländischen Sozialbehörde vorweisen.

Im konkreten Fall hatte eine Münchner Baufirma ihre Arbeiter pro Forma bei einer Firma in Portugal angestellt, wo die Sozialbeiträge nur etwa halb so hoch sind wie in Deutschland. Die Baufirma legte eine so genannte E1101-Bescheinigung vor. Darin bestätigen die portugiesischen Sozialbehörden, dass für die Arbeiter in ihrem Land Sozialbeiträge abgeführt wurden.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in mehreren Urteilen bestätigt, dass solche EU-Bescheinigungen in Deutschland bindend sind. Schlupflöcher, die auf diese Weise entstehen können, zu schließen, sei Sache des EU-Gesetzgebers, erklärte ein Richter des Bundesgerichtshofs.

BGH vom 24. Oktober 2006 – 1 StR 44/06

BERUFSKRANKHEIT

Aktuellster Stand der Erkenntnis entscheidet

Ob eine Erkrankung durch berufliche Belastungen verursacht wurde, muss immer auf Basis des aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstands entschieden werden. Dieser Erkenntnisstand muss gegebenenfalls mit Hilfe von Sachverständigen vom Gericht ermittelt werden.

Im konkreten Fall hatte ein Arbeiter mit Wirbelsäulenleiden auf eine Verletztenrente geklagt. Begründung: Die Krankheit sei durch langjähriges Heben schwerer Lasten und Arbeiten in extremer Rumpfbeugehaltung entstanden. Die Unfallversicherung bestritt, dass der Arbeiter unter solchen Bedingungen arbeiten musste.

BSG vom 27. Juni 2006 – B 2 U 13/05 R

► Weisheit:

»Wenn man alle Gesetze studieren wollte, so hätte man gar keine Zeit, sie zu übertreten.«

Johann Wolfgang von Goethe

NAMEN

► **Jakob Moneta**, 92, ist die Hauptfigur eines Films, der zu seinem Geburtstag entstand. Im Gespräch zeichnet der Film sein Leben nach: Geboren in Galizien, Flucht aus Nazideutschland, Leben im Kibbuz, Sozialattaché in Paris. Von 1962 bis 1978 war Moneta Chefredakteur der »Metallzeitung« und des »Gewerkschafters«. **Juri Hälker**: »Jakob Moneta, Jude – Gewerkschafter – Sozialist; Stationen eines Lebens im 20. Jahrhundert«. Die DVD kostet 5 Euro (ISBN-Nr.: 3-89965-934-1).

► **Herta Everwien**, 45, Leiterin der Vertrauensleute bei VW Emden, wurde vom Beirat zum ehrenamtlichen Vorstandsmitglied der IG Metall gewählt. Sie löst **Ingrid Silberborth**, Airbus Bremen, ab. Neu in den Kontrollausschuss wählte der Beirat **Rolf Hauke**, 64, aus Landshut. Er ist Nachfolger von **Erwin Gößlein**.

BUCH

► **Bilanzanalyse**: Immer höher werden die Anforderungen an Betriebsräte. Auch bei der Analyse betriebswirtschaftlicher Kennziffern. Die Arbeitshilfe »Bilanzanalyse leicht gemacht« liefert Wissen, um eine Bilanz zu lesen und zu verstehen, damit Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Situation der Firma gemacht werden können.

Jürgen Engel-Bock: »Bilanzanalyse leicht gemacht«. Bund-Verlag, Frankfurt 2006, 5. Auflage, 240 Seiten mit Formblättern auf CD-ROM, 29,90 Euro.

MATERIAL

► **Für den Nachwuchsband-Wettbewerb der DGB-Jugend »Gib dir eine Stimme!«** werden noch junge Musiker und Bands gesucht. Be-

werbungsschluss ist der **1. Dezember 2006**. Es gibt interessante Preise. Die Gewinner spielen im Sommer bei einem Festival vor großem Publikum. Ausführliche Informationen unter: www.dgb-jugend.de

► Die IG Metall hat eine **Broschüre zur tariflich geregelten Altersversorgung** erstellt. Sie richtet sich an betriebliche und hauptamtliche

Funktionäre, die mit der Umsetzung der Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) und Entgeltumwandlung befasst sind. Der **Navigator »Mit der IG Metall was für die Rente tun«** kann im Extranet heruntergeladen werden: www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Tarifpolitik ► Materialien ► Broschüren.

► **Das IG Metall-Bildungsprogramm für 2007** ist da. Die einzelnen Seminarangebote können im Extranet heruntergeladen werden. www.extranet.igmetall.de ► Themen ► Bildung

ZITATE

»Was da vorgeschlagen worden ist, macht mir das Leben unendlich schwer. Es ist nicht einfach für einen Sozialdemokraten, sich an einer solchen Stelle links überholen zu lassen.«

Der SPD-Vorsitzende Kurt Beck über den Rüttgers-Vorschlag

»Lasst euch nicht bange machen: Wir sind gerechter als Rüttgers.«

Franz Müntefering in einer Sitzung der SPD-Bundestagsfraktion

»Die Menschheit muss dem Krieg ein Ende setzen, oder der Krieg setzt der Menschheit ein Ende.«

John F. Kennedy

GESUCHT

► **Das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel** sammelt Vereinbarungen über die Einrichtung und Arbeitsweise von Betriebsräten, die europaweit tätig sind. Mitglieder von Europäischen Betriebsräten und EBR-Betreuer der Gewerkschaften werden gebeten, solche Vereinbarungen nach Brüssel zu schicken. Die E-Mail-Adresse ist: rjagodzinski@etui-rehs.org.

STIPENDIUM

► **Der Verein Arbeit und Leben Hamburg** vergibt rund 100 Stipendien zur beruflichen Weiterbildung. Das Programm richtet sich an Beschäftigte, die über eine abgeschlossene Ausbildung oder 2-jährige Berufserfahrung in einem technisch-gewerblichen Beruf verfügen.

Informationen und Bewerbungsunterlagen gibt es bei: Arbeit und Leben Hamburg, Doris Hintelmann oder Marlies Krohn, Telefon 040/284016-11/-37, E-Mail: office@hamburg.arbeitundleben.de, Internet: www.hamburg.arbeitundleben.de



Cartoon: Freimut Wössner