

DIE SPITZE

Himmel

In der Welt ist vieles nicht zufrieden stellend eingerichtet. Warum zum Beispiel fiel zum Sommeranfang jede Menge Regen vom Himmel, obwohl das außer den Schirmherstellern keiner gebrauchen konnte? Warum fielen nicht Fachleute vom Himmel? Weil Fachkräfte fehlen, gehen allein der Metall- und Elektroindustrie mindestens zehn Prozent des Umsatzes durch die Lappen, hat Gesamtmetall ausgerechnet. Aber etwas dagegen zu tun, mehr auszubilden – dazu sieht die Industrie keine Veranlassung. Das kostet ja Geld.

Es fehlen Elektriker, Metallbearbeiter, Betonbauer und Ingenieure, meldet die Bundesagentur für Arbeit. Das sei aber kein Problem.

Es könnten ja zum Beispiel Hausfrauen aktiviert werden. (Offenbar gibt es viele Frauen, die sich in der Baby-pause selbst zu Betonbauern und Ingenieuren ausbilden.) Und selbst wenn das Herr von Hausfrauen nicht reicht, muss sich Vater Staat nicht mehr um die Bildung seiner Bürger kümmern. Es gibt schließlich jede Menge Inder und Chinesen, findet die CDU. Allerdings sagt die Industrie, die hätten nicht die richtigen Qualifikationen und sprächen kein deutsch. (Und stehen auch nicht gerade Schlange an der deutschen Grenze.)

Also werden Wirtschaft und Politiker wohl doch was tun: angestrengt gucken, ob die Fachkräfte endlich vom Himmel fallen.

BETRIEBSRENTE

Weichen richtig gestellt

Die betriebliche Altersvorsorge per Entgeltumwandlung bleibt über 2008 hinaus sozialabgabenfrei. Die IG Metall hat sich stark gemacht, dass diese zusätzliche Säule der Altersvorsorge weiterhin attraktiv bleibt.

Alle Beschäftigten können weiterhin bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2007 sind es 2520 Euro) brutto wie netto in die betriebliche Altersvorsorge stecken. Das hat Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) Ende Juni angekündigt. Der Kabinettsbeschluss steht allerdings noch aus.

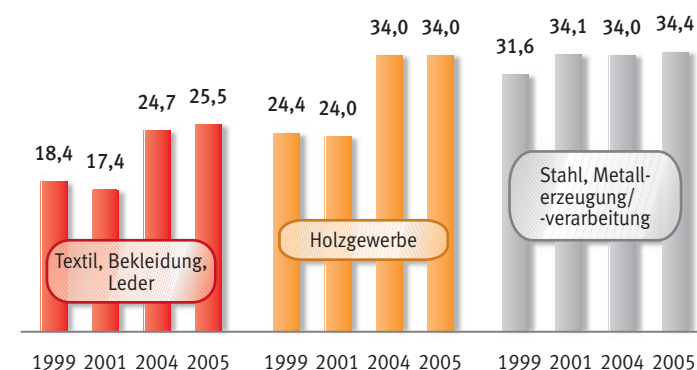
»Die Kolleginnen und Kollegen wissen nun, woran sie sind. Die Unsicherheit, ob die derzeit geltende Regelung über 2008 hinaus fortgeführt wird, ist beseitigt«, sagte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Die Bruttoentgeltumwandlung ist die mit Abstand meistverbreitete Form

der zusätzlichen Altersvorsorge. Eine Beendigung der Förderung hätte erheblichen Schaden ange richtet. Huber verwies darauf, dass Altersvorsorge für die IG Metall einen hohen Stellenwert habe. Die Tarifverträge über die Entgeltumwandlung und die Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) eröffneten den Beschäftigten Wege einer zusätzlichen Absicherung im Ruhestand.

Heribert Karch, Geschäftsführer des Versorgungswerkes Metall-Rente, begrüßte die Ankündigung Münteferings: »Er hat gerade noch rechtzeitig die richtigen Weichen gestellt. Die betriebliche Altersversorgung kann nun endlich auch langfristig ihre Stärke ausspielen.« In den Betrieben der Metallindustrie, die einen Gruppenvertrag mit dem Versorgungswerk MetallRente abgeschlossen haben, nutzen bisher 16 Prozent der Beschäftigten die Entgeltumwandlung.

NUR WENIGE BETRIEBE BILDEN AUS

Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nur 34,4 Prozent der Metallbetriebe bilden aus. Noch schlimmer ist es in der Textilbranche: 74,5 Prozent bieten keine Ausbildungsplätze.

Inhalt

AUSBILDUNG:
Wie sich Quoten verbessern lassen
SEITE 2

ANGESTELLTE:
Mitglieder mit Erfolg werben
SEITE 3

STANDORT:
Verlagerungskosten werden unterschätzt
SEITE 4

ALTERSARMUT:
Die Renten fallen immer niedriger aus
SEITE 5

STICHWORT
Arbeitsvertrag
SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:
Anspruch auf Informationen
SEITE 7

INFOS UND TIPPS
SEITE 8

direkt gefragt:

Kurz vor Beginn des neuen Ausbildungsjahrs fehlen rund eine Viertelmillion Ausbildungsplätze. direkt fragte bei Betriebsräten:

Wie lassen sich die Ausbildungsquoten der Betriebe verbessern ?

»In den vergangenen Jahren hat der Betrieb Personal abgebaut. Wir konnten unsere Ausbildungsquote nur durch Kooperationen mit anderen Betrieben halten. Jetzt suchen wir Facharbeiter und finden keine. Daher drängen wir die Geschäftsleitung, die Zahl der Azubis von jährlich zehn auf 20 zu steigern. Eigentlich müssten unsere Manager selber wissen, dass das auch der Firma nutzt. Wer bei uns ausgebildet wird, ist sofort einsetzbar.«

Jochen Geist, Betriebsratsvorsitzender, Komet, Ludwigsburg

»Wir bilden über Bedarf aus. Bei 478 Beschäftigten gibt es 20 Azubis im kaufmännischen und gewerblichen Bereich. Dieses Jahr fangen neun Auszubildende an. Das ist zwar einer weniger als im vergangenen Jahr. Aber wir haben eine Stelle im Rahmen des so genannten »Berufsgrundbildungsjahres« besetzt. Der Absolvent kann nach einem Jahr in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Zusätzlich haben wir zwei Trainees eingestellt.«

Brigitte Lehrhuber, Betriebsratsvorsitzende, Bogner, München

»Leider war es in den letzten fünf Jahren aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht möglich, alle Azubis nach der Ausbildung zu übernehmen. Dennoch war dem Unternehmen immer daran gelegen, auch in schlechten Zeiten auszubilden. Vielleicht ist das einer der Gründe, warum wir bisher noch nichts vom Facharbeitermangel spüren. Aber wir wissen, dass es bei anderen Büromöbelherstellern anders ist.«

Norbert Nagel, Betriebsratsvorsitzender, König+Neurath, Karben

»Seit dem Produktionsstart der C-Klasse spüren wir einen gewissen Facharbeitermangel. Zum Beispiel im Bereich der Instandhaltung, aber auch in anderen Bereichen. Das liegt auch daran, dass viele Ausgelernte in andere Standorte verliehen wurden und werden. Hier wird einfach zu kurzfristig geplant. Wir sind zwar froh, dass wir mit 148 neuen Ausbildungsverträgen, fünf Prozent mehr Azubis haben als 2005. Dennoch liegen wir damit weit unter der von der IG Metall geforderten Ausbildungsquote von 10 Prozent.«

Samir Kismic, JAV-Vorsitzender, Daimler-Chrysler, Bremen

»Nachdem sich die Ausbildungsquote, geprägt durch den früheren Finanzinvestor, auf fünf Prozent halbierte, erhöht sie der neue Eigner Siemens wieder Richtung zehn Prozent. Wir haben als Arbeitnehmer-Vertreter Druck gemacht. Offenbar hat die Geschäftsleitung eingesehen, dass der Mangel an Fachkräften anders nicht behoben werden kann. In diesem Jahr werden 65 Azubis eingestellt, fast drei Mal soviel wie 2003.«

Andreas Wendland, Betriebsratsvorsitzender, Flender/ Winergy AG, Bocholt **Samir Kismic**

AUSBILDUNG

Weiter Mangel an Lehrstellen

Auch wenn die Zahl betrieblicher Lehrstellenangebote geringfügig angezogen hat, bangen Zehntausende Schulabgänger um einen Ausbildungsplatz.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren Ende Juni dieses Jahres 18 800 mehr Ausbildungsplätze gemeldet als ein Jahr zuvor. Allerdings beruhe der Anstieg vor allem auf der Zunahme außerbetrieblicher Lehrstellen. Die Anzahl betrieblicher Ausbildungsplätze ist nur geringfügig um 6100 angestiegen.

Obwohl rein rechnerisch bundesweit knapp eine Viertel Million Lehrstellen fehlen, gaben sich die zuständigen Unionspolitiker im Bundestag optimistisch: »Die Lage auf dem Lehrstellenmarkt entspannt sich«, erklärte die bildungspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Fraktion, Ilse Aigner, während einer Berufsbildungsdebatte im Bundestag.

Viele Schulabgänger empfinden dies als Schlag ins Gesicht. So berichteten Jugendliche während einer öffentlichen Aktion vor dem

Brandenburger Tor, wie demütigend die Suche nach einem Ausbildungsplatz ist. Einer hatte 140 Bewerbungen verfasst – ohne Erfolg. Ein anderer Schüler war schon seit fünf Jahren auf der Suche nach einer Lehrstelle im Metall-Bereich.

Nun denkt die Bundesregierung darüber nach, Betrieben mit hohen Ausbildungsquoten Rabatte bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zu gewähren. Der DGB lehnt solche Prämien ab. Ingrid Sehrbrock, stellvertretende Vorsitzende des DGB: »Der drohende Facharbeitermangel sollte der Wirtschaft die Augen öffnen: Die Ausbildung ihrem eigenen Interesse.«

Statt der Rabatte für Arbeitgeber soll es weitere Aktionen geben: »Wir werden Wirtschaft und Politik weiter mit den Sorgen jugendlicher konfrontieren und uns dafür stark machen, dass alle jungen Menschen im Sinne eines Grundrechts einen Anspruch auf Ausbildung haben«, kündigte Sehrbrock an.

HOLZ UND KUNSTSTOFF

Gute Ergebnisse machen Schule

In Sachsen gibt es ein Ergebnis:

Das Entgelt in der Gruppe 5 der Holzindustrie wird ab 1. Juli um 3,6 Prozent (ab 1. Juli 2008 um weitere 2,6 Prozent) erhöht. Das Entgelt in der Gruppe 5 in der Spielwaren- und Kunststoffindustrie wird ab dem 1. Juli um 3,6 Prozent (ab 1. Juli 2008 um weitere 2,6 Prozent) erhöht. Die übrigen Entgeltgruppen werden entsprechend der Prozentschlüssel von den Eckentgelten aus berechnet. Außerdem gibt es Einmalzahlungen.

In **Sachsen-Anhalt** wartet die IG Metall auf ein akzeptables Angebot. Am 16. Juli wird weiter verhandelt. Bisher bewegten sich die Arbeitgeber nicht. Anders in **Thüringen**: Dort gibt es ein Ergebnis. Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen steigen rückwirkend ab April um 3,6 Prozent, ab April 2008 um weitere 2,6 Prozent. Der Vertrag läuft bis Ende April 2009. Für **Berlin** wurde ein gemeinsamer Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte vereinbart.

I M P R E S S U M

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

Ansprechen und bei Entscheidungen beteiligen

Die IG Metall sucht nach neuen Wegen, um die wachsende Zahl von Angestellten zu erreichen. Bei Schaeffler in Schweinfurt und Raytheon Anschütz in Kiel gibt es viel versprechende Ansätze.

Beim Wälzlagerhersteller Schaeffler geht man seit einigen Jahren systematisch auf Angestellte zu. Alle neu eingestellten Mitarbeiter erhalten per E-Mail ein Begrüßungsschreiben, in dem der Betriebsrat zu einem Informationsgespräch einlädt. Fast alle Neueingestellten nutzen dieses Angebot.

Während des Treffens informiert der Betriebsrat über das Unternehmen, tarifvertragliche Regelungen und Leistungen für die Mitarbeiter. Auch die Arbeit des Betriebsrates und der Service der IG Metall werden vorgestellt. Im nächsten Schritt knüpft der jeweils zuständige Bereichsbetriebsrat oder Vertrauenskörper Kontakt und pflegt regelmäßige Gespräche mit den neuen Kollegen.

Gesteuert wird diese intensive Betreuung der Angestellten vom so genannten »A-Team«. Das Team besteht aus zwölf Personen, bei denen es sich um Angestelltenbetriebsräte und Vertrauensleute handelt. Jeder von ihnen hat sich ein persönliches Ziel gesetzt, wie viele Mitglieder er jedes Jahr für die IG Metall gewinnen möchte. In dem

Ansprachekonzept des »A-Teams« sind die Zuständigkeiten klar verteilt. Er unterliegt einem Controlling, bei dem die einzelnen Schritte dokumentiert werden.

»Es geht uns in erster Linie um die Vermittlung von Wissen und Sachkompetenz«, sagt Betriebsratsmitglied Günter Back. »Wir wollen von den Angestellten als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen werden.« Prinzipiell ist die Gewinnung von Mitgliedern unter Angestellten häufig ein längerer Prozess, den man nicht übers Knie brechen kann. »Wichtig ist, das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen«, erklärt Back.

Höhere Wahlbeteiligung

Das Konzept der Angestelltenarbeit bei Schaeffler in Schweinfurt ist mittlerweile so erfolgreich, dass es auch im gewerblichen Bereich Anwendung findet. Das Modell soll auf andere Standorte des Konzerns und die Zentrale in Herzogenaurach übertragen werden.

Gradmesser für den Erfolg ist nicht nur der Organisationsgrad bei den Angestellten. Bestätigt fühlt sich das »A-Team« besonders dadurch, dass sich die Angestellten stärker als früher bei den Betriebsratswahlen beteiligen. In Schweinfurt ist es gelungen, der arbeitgebernahen Christlichen Ge-

werkschaft Metall (CGM) einen Platz im Betriebsrat abzunehmen.

Einen etwas anderen Weg hat der Betriebsrat von Raytheon Anschütz in Kiel gewählt. Bei dem Zulieferer für den Schiffbau machen Angestellte einen Anteil von über 50 Prozent aus. »Wir pflegen eine beteiligungsorientierte Interessenvertretung«, sagt Betriebsratsmitglied Reiner Heyse.

Gemeinsam diskutieren

Als Raytheon 2003 rote Zahlen schrieb, fanden mehrere Mitgliederversammlungen statt. Es galt, die drohende Verlängerung der Arbeitszeit abzuwehren. Das Interesse der Beschäftigten war groß. Die Kollegen wollten mit diskutieren, Lösungen finden und entscheiden.

Seitdem hat sich ein ständiger Austausch mit der Belegschaft etabliert. Für die Tarifforderung 2006 und 2007 etwa wurden die Beschäftigten in einer Fragebogenaktion um ihre Meinung gebeten. Bei vielen Themen, die Tariffragen oder den Betriebsalltag betreffen, können die Beschäftigten mitentscheiden – zum Beispiel ob man das Firmenjubiläum mit einer Abend-Gala oder einem Familien-Nachmittag feiert. »Die Kollegen merken, dass ihre Meinung uns sehr wichtig ist, und das kommt gut an«, sagt Heyse.

Mehr Information gibt es bei folgenden Ansprechpartnern:

Bei Schaeffler:
klaus.hofmann@schaeffler.com
oder guenter.back@schaeffler.com;

Bei Raytheon Anschütz:
reiner_heyse@raykiel.com

Und im Extranet:
extranet.igmetall.de
► IG Metall
► Konferenzen 2007
► Angestelltenkonferenz

GENERAL MOTORS

Beispielhaftes Modell

Das Projekt General Motors Europe Employees Cooperation (GMECO) unterstützte die Beschäftigten des Autokonzerns dabei, sich dem Konkurrenzdruck auf einzelne Standorte zu widersetzen. Die Bewertung durch die Arbeitnehmervertreter auf der Abschlusskonferenz des von der EU geförderten Projekts fiel daher eindeutig positiv aus. Die Schließung des Standortes Antwerpen wurde verhindert. Auf fünf Treffen konnten die Arbeitnehmervertreter von General Motors aus Deutschland, Belgien, Großbritannien, Schweden und Polen ihre Strategie abstimmen.

Extranet

Sommerspezial wird verlängert

Noch nicht im Extranet angemeldet – dem exklusiven Onlineangebot für gewerkschaftlich Aktive?

Wir sind mittlerweile über 35 000 angemeldete Kolleginnen und Kollegen. Wer bisher noch nicht angemeldet ist, weil die Mitgliedsnummer gerade nicht zur Hand war oder weil sonst etwas dazwischen gekommen ist, dem machen wir jetzt ein Sommerangebot:

Wir melden Euch an, drucken eine Zugangskarte mit Benutzernamen und Passwort und senden Euch diese zu. Dazu schenken wir

Euch noch einen leistungsstarken USB Stick.

Alles was Ihr tun müsst: Schnell eine E-Mail an extranet@igmetall.de schicken. Als Benutzernamen verwenden wir Eure E-Mailadresse. Wir brauchen Namen, Geburtsdatum und natürlich die Postanschrift, damit wir Euch den USB-Stick und die Zugangskarte schicken können.

Noch nie war es so einfach ins Extranet zu kommen. Selbst anmelden funktioniert natürlich auch noch.

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

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

Wann ist ein Betrieb erfolgreich?

► **Steffen Kinkel**, Diplom-Wirtschaftsingenieur, ist Leiter der Abteilung Industrie- und Service-Innovation beim Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) in Karlsruhe. Er ist Mitverfasser der Studie »Globale Produktionsstrategien in der Automobilzulieferindustrie«. Die Studie ist als Buch im Springer Verlag erschienen. Preis: 39,95 Euro.

Weder die Firmen, die Produktionsstandorte ins Ausland verlagern, noch die Betriebe, die die höchsten Gewinne abwerfen, sind die erfolgreichsten im internationalen Wettbewerb.

Das zeigen Untersuchungen des Fraunhofer Instituts ISI (siehe Tabelle unten). In der Auto- und Zulieferindustrie sind Verlagerungen besonders ausgeprägt. Aber auf jede dritte Verlagerung kommt eine Rückverlagerung – die Firmen hatten Anlaufschwierigkeiten und andere Probleme unterschätzt.

Firmen, die aus Kostengründen verlagern, vernichten zum einen Arbeitsplätze in Deutschland. Zum anderen scheitern sie auch öfters

als Firmen, die nicht verlagern oder solche die verlagern, um näher an neuen Märkten und Kunden zu sein.

Im Ausland zu produzieren ist nicht mehr nur das Markenzeichen der großen globalen Player. Zunehmend investieren auch kleine und mittlere Unternehmen in anderen Ländern. Bei Verlagerungen, kritisieren die Forscher des Fraunhofer Instituts, werden die Verbesserungspotenziale am bestehenden Standort aber oft nicht systematisch genug einbezogen, zum Beispiel eingespielte Netzwerke zu Lieferanten am Ort und die Nähe zu Forschungseinrichtungen, sagt Steffen Kinkel.

VERLAGERER: NIEDRIGERE GEWINNE

Erfolgszahlen deutsche Autozulieferer (Mittelwerte der Jahre 2001 bis 2003, außer Beschäftigten-Entwicklung, in Prozent)

	Unternehmen, die ...		
	nicht verlagern	aus Kostengründen verlagern	wegen Markt- und Kundennähe verlagern
Entwicklung der Beschäftigtenzahl 2000 bis 2002	5,1	-1,9	3,8
Wertschöpfung pro Beschäftigten (Betriebe mit 100 bis 499 Beschäftigten)	72,0	68,6	89,4
Anteil der Personalkosten	36,1	34,0	30,1
Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung	5,0	2,4	7,0
Umsatzrendite	5,9	3,8	4,6

Quelle: Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung

ARBEITSKÄMPFE

Richter erlauben Solidaritätsstreiks

► 2004 hatte Verdi Drucker zu einem Solidaritätsstreik mit Redakteuren aufgerufen. Druckerei und Verlag, so Verdi, seien wirtschaftlich eng verbunden. Es handle sich um den selben Gegenspieler.

Streiks, mit denen Beschäftigte einen Arbeitskampf in einem anderen Tarifgebiet unterstützen wollen, sind zulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19. Juni entschieden (Aktenzeichen: 1 AZR 396/06). Sie fallen unter die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften nach Art. 9 Abs 3, Grundgesetz. Dieses Grundrecht

überlässt ihnen die Wahl der Mittel, mit denen sie Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge regeln wollen. Dazu gehört auch der Unterstützungstreik – wenn er verhältnismäßig ist. Rechtswidrig ist er nur, wenn er offensichtlich ungeeignet ist, um den Arbeitskampf zu unterstützen, oder nicht erforderlich oder unangemessen ist.

► Im Gespräch

STEFFEN KINKEL

Fraunhofer Institut (ISI)

? **direkt:** Warum ist die Umsatzrendite bei Firmen, die aus Kostengründen verlagern, niedriger als bei denen, die das nicht tun?

► **Kinkel:** Weil sie die Verlagerungskosten und die Anlaufzeiten unterschätzen. Sie argumentieren zwar oft, die Produktion hier zu verbessern, dauere zu lang. Aber nach unserer Beobachtung ist das Gegenteil der Fall: Bei Verlagerungen ins Ausland stellen sich Kosteneffekte oft sehr viel später ein. Die Anlaufzeiten sind fast immer doppelt so lang wie geplant.

? **direkt:** Was zeichnet erfolgreiche Unternehmen vor allem aus?

► **Kinkel:** Nicht die Konzentration auf Kostensenkung, sondern innovative Technologien und überdurchschnittliche Investitionen in Forschung und Entwicklung, größtenteils an deutschen Standorten. Auch bei der Produkt- und Prozessinnovation sind sie führend. Die, die auf Prozessinnovation setzen, haben regelmäßig innerhalb von drei Jahren ihre Produktivitätspotenziale um 15 bis 30 Prozent verbessert. Bei ihnen ist die Gefahr, das sie Produktionsstandorte verlagern, nicht so groß. Das schafft man durch Verlagerung nicht so schnell. Außerdem verfügen erfolgreiche Unternehmen in Standortnähe über ein dichtes Netz sowohl an Zulieferern, Dienstleistern, Know-How-Zentren und an anderen innovativen Unternehmen. Dagegen können erfolgreiche Unternehmen nach unseren Untersuchungen sowohl eine hohe als auch niedrige Fertigungstiefe haben und einen hohen oder niedrigen Personalkostenanteil.

? **direkt:** Gelten Ihre Ergebnisse nur für die Autoindustrie?

► **Kinkel:** Dass die innovativsten Unternehmen die erfolgreichsten sind, gilt branchenübergreifend. Nur das Zusammenspiel von Produkt- und Prozessinnovation ist besonders für Branchen wie die Auto- und Zulieferindustrie wichtig, bei denen ein neues Produkt mit einem neuen Fertigungsprozess einhergeht.

OECD: »Deutschland liegt an letzter Stelle«

Eine aktuelle Studie der OECD warnt vor Altersarmut in Deutschland. Wer wenig verdient, sei besonders gefährdet.

Nach Angabe der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit Sitz in Paris haben die verschiedenen Reformen der vergangenen Jahre das Rentenniveau für eine Standard-Erwerbsbiografie über 45 Versicherungsjahre erheblich gesenkt. Es sei von 48,7 Prozent (1990) des Bruttoeinkommens auf heute 39,9 Prozent gedrückt worden.

Über den umstrittenen »Nachhaltigkeitsfaktor«, 2004 von der Rot-Grünen Bundesregierung eingeführt, werde das Rentenniveau noch weiter absinken. Er bewirkt, dass die Renten weniger stark ansteigen als die Löhne. Schon zwischen 2004 und 2006 mussten die Rentner deshalb drei Null-Runden in Folge hinnehmen.

Um eine »ausreichende und im OECD-Vergleich übliche Rente zu erhalten«, müssten Arbeitnehmer »verstärkt privat vorsorgen«, mahnt OECD-Rentenexpertin Monika Queisser. So könnten die Kürzungen aufgefangen werden. Wer während des gesamten Arbeitslebens Geld in die Riester-Vorsorge stecke, beziehe am Ende eine Rente in Höhe von 56 Prozent des Bruttoverdiensts. Bei Fehlzeiten von zehn Jahren verringere sich das Niveau auf 51,4 Prozent.

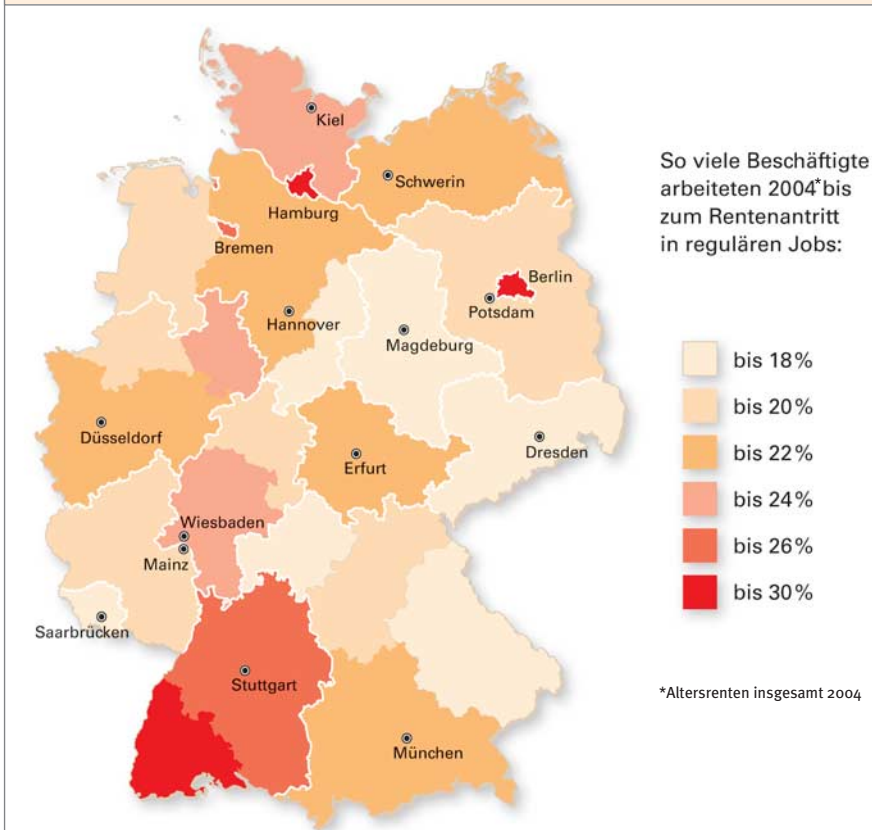
Als besonders kritisch sieht die OECD die Renten in den unteren Einkommensgruppen. Da die Ren-

ten in Deutschland im Gegensatz zu den meisten OECD-Ländern linear an die Einkommen gekoppelt würden, lägen deutsche Geringverdiener »innerhalb der OECD an letzter Stelle.« Höhere Einkommensbezieher schneiden im OECD-Vergleich zwar etwas besser

ab, bleiben aber deutlich unterhalb des OECD-Durchschnitts. »Deutschland sollte deshalb der Rentenentwicklung für Geringverdiener besondere Aufmerksamkeit schenken und einem Anstieg der Altersarmut vorbeugen«, warnt Monika Queisser.

► Die Studie über die Altersarmut gibt es im Internet über das OECD Berlin Centre: www.oecd.org

DEUTSCHLAND DROHT NOCH MEHR ALTERSARMUT



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, Berechnungen INFES 2007/1, © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Die Armut im Alter wird in Deutschland künftig noch mehr steigen. Denn: Bis zur Rente bleiben nur die wenigsten im Beruf. Und das heißt: Es fehlen Anrechnungsjahre.

MITARBEITERBETEILIGUNG

Höhere Löhne und mehr Altersvorsorge sind wichtiger

Mit der Idee »Deutschlandfonds« hat die SPD nach Auffassung des IG Metall-Vorstands ein positives Modell für eine Mitarbeiterbeteiligung vorgelegt. Die IG Metall gibt allerdings direkten Einkommensverbesserungen weiterhin absoluten Vorrang.

Anders als die Unionsparteien will die SPD Beschäftigte nicht direkt an den Unternehmen beteiligen. Ihre Einlagen fließen in einen Fonds, der Beteiligungen an Fir-

men erwirbt. Mit dieser Lösung riskieren die Beschäftigten nicht, im Falle einer Firmenpleite neben ihrem Arbeitsplatz auch ihre Einlagen zu verlieren. Ihre Beteiligungen sollen außerdem durch eine Bundesgarantie gegen Insolvenz gesichert werden.

Damit ist eine wichtige Bedingung der IG Metall erfüllt. Auch zwei weitere Anforderungen der IG Metall werden eingehalten: Die Beteiligung ist freiwillig und zu-

sätzlich zum Arbeitsentgelt. Ein Vorteil der überbetrieblichen Kapitalsammelstelle gegenüber der direkten Beteiligung: Die Arbeitnehmer können sie nach einer Mindesthaltfrist wieder verkaufen.

Mitarbeiterbeteiligungen beheben weder die ungerechte Vermögensverteilung in der Gesellschaft noch die wachsende Altersarmut. In der Tarifpolitik der IG Metall hat geht Altersvorsorge weiter Vorrang vor Vermögensbildung.

► Die Beschäftigten könnten ihre vermögenswirksamen Leistungen in Mitarbeiterbeteiligung investieren. Die IG Metall setzt allerdings lieber auf Altersvorsorge.
► Mehr unter extranet.igmetall.de
► Themen
► Einkommen
► Investivlohn

In einem Arbeitsvertrag verpflichtet sich ein Arbeitnehmer, eine bestimmte Art von Diensten zu erbringen, und der Arbeitgeber verpflichtet sich, ihm oder ihr dafür

... Arbeitsvertrag

Material:

► »Ratgeber Arbeitsvertrag«, eine Broschüre der IG Metall, 5. Auflage 2005, Einzelpreis: 2,33 Euro. Bestellen im Extranet: extranet.igmetall.de
► Service ► Shop
Bestellnummer: 132-9390.

► Jens Peter Hjort, Andreas Bufalica: »Arbeitsverträge«, 1. Auflage 2003, 16,90 Euro, Bund-Verlag (www.bund-verlag.de)
► Shop).

eine Vergütung zu zahlen. Die Arbeit ist an Weisungen gebunden.

Der oder die Beschäftigte unterliegt bestimmten gesetzlichen Schutz- und Rahmenvorschriften: wie dem Kündigungsschutzgesetz, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und dem Mutterschutzgesetz. Der Arbeitsvertrag löst außerdem die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht aus.

Es sind **keine schriftlichen Arbeitsverträge** vorgeschrieben. Es gilt jedoch das Nachweisgesetz. Dessen § 2 Abs. 1 schreibt vor, dass spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mindestens die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich dokumentiert und unterschrieben aushändigt. Diese wesentlichen Bedingungen sind im Gesetz in zehn Punkten aufgelistet. Gibt es einen schriftlichen Vertrag, der

diesen Anforderungen genügt, ist keine Dokumentation erforderlich.

Auch wesentliche Änderungen des Vertrags müssen spätestens einen Monat nach der Änderung dokumentiert sein. Allerdings führt ein Verstoß dagegen nicht zu Sanktionen. Der Arbeitnehmer kann den Nachweis nur einklagen.

Sieht ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung schriftliche Arbeitsverträge vor, gilt das als günstigere Vorschrift. Jedoch führt ein Verstoß dagegen nicht dazu, dass der Vertrag unwirksam ist. Es gilt also weiterhin auch ein mündlich oder durch bloßes Verhalten (etwa einen Handschlag) geschlossener Arbeitsvertrag.

Legt der Vertrag oder die Dokumentation keine **Vergütungshöhe** fest, gilt die ortsübliche Vergütung als vereinbart. Hierfür ist das maßgebliche Tarifentgelt allerdings nur ein Anhaltspunkt. Solange kein allgemeinverbindlich erklärter Tariflohn oder gesetzlicher Mindestlohn existiert, kann bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit davon abgewichen werden, das Entgelt kann also bis zu einem Drittel unter dem ortsüblichen Lohn liegen.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis einer beiderseitigen **Tarifbindung**, gehen die Regelungen des Tarif-

vertrags vor. Von ihnen darf nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden (§ 4 Abs. 3 und 4 TVG). Dasselbe gilt für Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Bessere Bedingungen, zum Beispiel ein höheres Entgelt als im Tarifvertrag, können nach dem so genannten Günstigkeitsprinzip immer vereinbart werden.

Spätestens seit 2002, seit die Schuldrechtsreform gilt, können die Klauseln eines vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrags **gerichtlich überprüft** werden. Das Gericht kann klären, ob die Klauseln unzulässige Bestimmungen enthalten (§ 305 ff. BGB).

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen unterliegen dieser Kontrolle per Gericht nicht. Auch individuell ausgehandelte Klauseln nicht, außer bei Sittenwidrigkeit.

Der **Betriebsrat** hat kein generelles Mitbestimmungsrecht bei der Abfassung der Inhalte des Arbeitsvertrags. Nur in ganz bestimmten Einzelfällen ist der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen: zum Beispiel bei der Datenerhebung durch Fragebögen bei der Einstellung (§ 94), der Eingruppierung (§ 99) oder Richtlinien für die Auswahl bei Einstellungen (§ 95).

LEIHARBEIT

Petition zeichnen

Hier kann die Petition zur Begrenzung der Leiharbeit online unterzeichnet werden:

► www.dresden.igmetall.de
► www.igmetall.de

► Mehr zum Thema Unfallversicherung unter: extranet.igmetall.de
► Themen
► Soziales
► Unfallversicherung

Die IG Metall Dresden hat eine Petition zur Begrenzung von Leiharbeit an den Bundestag eingereicht. Die Petition muss bis zum 6. August mindestens 50 000 Mal unterschrieben werden. Die Eckpunkte der Petition sind:

► Die Begrenzung der Leiharbeit auf ein Jahr, dann Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.
► Tarifbindung, Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Entleihbetrieb sollen ausnahmslos auch für Leihbeschäftigte gelten.
► Vetorecht des Betriebsrats, wenn Arbeitsplätze im Unternehmen in Leiharbeitsplätze umgewandelt werden sollen.
Die Petition ist von den Vertrauensleuten der IG Metall Dresden erarbeitet worden.

CNH

Investor gefunden

Das ehemalige CNH-Baumaschinenwerk in Berlin-Spandau ist gerettet. Das hessische Unternehmen ALD Vacuum Technologies übernimmt den Standort und will 150 neue Arbeitsplätze schaffen. Die neuen Stellen sollen vornehmlich mit früheren CNH-Mitarbeitern besetzt werden. ALD produziert Vakuumanlagen für die Luftfahrtindustrie. Darüber hinaus bleibt die Fiat-Tochter CNH, vormals O&K, mit rund 195 Arbeitsplätzen im Bereich Forschung und Entwicklung am Standort. Die Belegschaft der Fiat-Tochter CNH hatte 2006 in einem dreieinhalbmonatigen Streik für den Erhalt des Werks gekämpft. CNH stellte 30 Millionen Euro für Abfindungen und eine Beschäftigungsgesellschaft bereit.

UNFALL-RENTEN

Reform wackelt

Wegen der geplanten Reform der Unfallversicherung gerät das Bundesarbeitsministerium (BMA) unter Druck. Nach lauten Protesten von IG Metall und Arbeitsschützern hat das BMA die Vorstellung eines Referentenentwurfs erst mal verschoben. Es gebe noch »Gesprächsbedarf«, begründete ein BMA-Sprecher den Rückzug. Die IG Metall hatte das Reformprojekt wegen massiver Verschlechterungen für Unfallopfer kritisiert. So sollten zehn Prozent Einkommenseinbußen infolge Verletzungen gar nicht mehr und Erwerbsminderungen von 20 Prozent nur noch pauschal mit 50 Euro entschädigt werden. Metaller Klaus Ernst, MdB, hat »personelle Konsequenzen im Arbeitsministerium« verlangt.

EINGRUPPIERUNG

Betriebsrat redet auch bei AT-Gehältern mit

Bei einer Versetzung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neu eingruppieren. Dabei muss er den Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG beteiligen. Dies gilt auch bei Arbeitnehmern, die außertarifliche Gehälter erhalten. Denn die betriebliche Vergütungsordnung, in die der Arbeitgeber die Arbeitnehmer eingruppiert, muss, beschränkt sich nicht auf die tarifliche Vergütungsordnung.

Wenn er einen Arbeitnehmer ein- oder umgruppiert, obwohl der Betriebsrat seine Zustimmung ordnungsgemäß verweigert hat, kann er auf Antrag des Betriebsrats zu einem Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht verpflichtet werden.

BAG vom 12. Dezember 2006 – 1 ABR 13/06

TV- UND VIDEOGERÄTE

Über Verbote bestimmt der Betriebsrat mit

Will ein Arbeitgeber Fernseh-, Video- und DVD-Geräte in allen Räumen eines Betriebs generell verbieten, einschließlich in den Sozialräumen, ist das nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitbestimmungspflichtig. **LAG Köln vom 12. April 2006 – 7 TaBV 68/05**

ZEUGNIS

Gefälschte Zeugnisse sind anfechtbar

Hat ein Stellenbewerber sein Abschlusszeugnis gefälscht, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag anfechten. Der Zweck eines Berufsausbildungszeugnisses besteht nicht nur darin nachzuweisen, dass der Arbeitnehmer nach der Ausbildung seine Abschlussprüfung bestanden hat. Die Noten sollen vor allem seine Qualifikation bescheinigen.

LAG Baden-Württemberg vom 13. Oktober 2006 – 5 Sa 25/06

BETRIEBSÜBERGANG

Umfangreiche Informationen

Arbeitnehmer haben bei einem Betriebsübergang Anspruch, umfassend informiert zu werden – um entscheiden zu können, ob sie Widerspruch einlegen sollen. Unterbleibt die Information oder ist sie nicht ordnungsgemäß, können die Betroffenen dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auch noch außerhalb der Frist von einem Monat widersprechen.

Sie können durch ein Standard-schreiben informiert werden. Es muss aber konkret betriebsbezogen und verständlich formuliert sein. Der Arbeitnehmer muss erfahren, wer den Betrieb erworben hat (genaue Angabe des Sitzes oder Adresse des Erwerbers). Auch was konkret und übergeht und die unternehmerischen Gründe müssen mitgeteilt werden.

Schließlich müssen auch die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen dargestellt werden. Dazu gehört ein Hinweis auf den Eintritt des Erwerbers in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis, Haftung von Veräußerer und Erwerber und die Frage, inwieweit Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch neue Kollektivverträge abgelöst werden. Der Arbeitnehmer sollte auch über Folgen eines Widerspruchs informiert werden, also auf geplante Kündigungen und Bestehen eines Sozialplans für diesen Fall hingewiesen werden.

BAG vom 14. Dezember 2006 – 8 AZR 763/05

STILLEGUNG

Zweifel bei Auffanggesellschaft

Von einem ernsthaften, endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung ist nicht auszugehen, wenn wenige Tage vor der Kündigung eine Auffanggesellschaft gegründet wird, die später in den ursprünglichen Räumen mit einem Teil des Personals die Arbeiten fortsetzt.

LAG Köln vom 30. Januar 2006 – 14 (13) Sa 1359/05

BETRIEBSRAT

Aus aktuellem Anlass zusätzliche Treffen

Zusammenarbeit und Meinungsaustausch der Betriebsräte eines Unternehmens sieht das Betriebsverfassungsgesetz nur in Form von Betriebsräteversammlungen vor. Sehen einzelne Betriebsräte im Einzelfall darüber hinaus Bedarf an Absprachen, kann aus aktuellem Anlass eine weitere Zusammenkunft einberufen werden.

Dabei muss es um konkrete, in mehreren Betrieben anstehende, mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten gehen. Zu solchen Zusammenkünften kann gegebenenfalls ein Gewerkschaftsbeauftragter eingeladen werden.

BAG vom 21. Juni 2006 – 7 AZR 418/05

► **CD-ROM:**
Christian Schoof:
»Betriebsratspraxis von A bis Z – CD-Version 7.1«. 2006,
Preis: 89,90 Euro.
Schoof ist Jurist bei der IG Metall Küste.
Die CD-ROM umfasst Checklisten, Muster-schreiben und Übersichten über Aufgaben im Betriebsrats-Alltag.
Bund-Verlag, 19,90 Euro.

Anzeige

www.buchundmehr.de

Betriebsratswissen digital

28 Tage gratis testen

von • Kittner • Däubler • Schoof • Klebe



Bestellen Sie jetzt Ihre kostenlose Test-CD für 28 Tage.

Bei Nichtgefallen senden Sie uns innerhalb der 28 Tage eine kurze schriftliche Mitteilung und alles ist für Sie erledigt. Wollen Sie „Betriebsratswissen digital“ hingegen weiter nutzen, brauchen Sie nichts zu tun. Wir schicken Ihnen dann rechtzeitig Ihren Registrierungsschlüssel für die weitere Nutzung samt Rechnung.

BUCH & MEHR
direkt

Ihr schneller Weg über die Bestell-Hotlines:
Tel.: 0 69 / 95 20 53-24 oder 0 69 / 95 20 53-660
Mail: service@buchundmehr.de
Web: www.betriebsratspraxisdigital.de

TERMINE

30. August

Unternehmer und Politiker wollen die Ausbildung in Module zerlegen und am Bedarf des Betriebs ausrichten. Die IG Metall steht für eine duale Berufsausbildung, die ermöglicht, einen zukunftsorientierten Beruf zu erlernen. Auf der Fachtagung »Minimodule? – Europa braucht den Kernberuf!« werden die Vorstellungen für eine moderne Beruflichkeit zur Diskussion gestellt. Tagungs-ort: Frankfurt, IG Metall Vorstand (§ 37,6 BetrVG). Anmeldung und Infos: www.extranet.igmetall.de ▶Service ▶Termine

BUCHTIPP

Eine Binsenwahrheit: Der klassische Normalarbeitnehmer gehört einer aussterbenden »Spezies« an. Welche Folgen hat es, dass immer mehr Menschen eine »atypische« Arbeit haben? Sie sind Teilzeiter, schaffen in Schichten und arbeiten in immer häufiger befristet, als Leiharbeiter oder als geringfügig Beschäftigte. Oberstes Gebot der Arbeitgeber: ein Höchstmaß an Flexibilität. Was die Entwicklung für die Arbeitnehmer bedeutet und welche arbeits- und sozialpolitischen Probleme daraus folgen, haben Wissenschaftler untersucht und mit vielen Daten aufgearbeitet. **Berndt Keller/Hartmut Seifert: »Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken«. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Edition Sigma, 2007. 15,90 Euro.**

MATERIAL

► **Aufzugsindustrie:** Die IG Metall hat erstmals ein Brancheninfo für die Beschäftigten der Aufzugsindustrie vorgelegt. Die Themen: Branchenstudie 2007 »Aufzüge und Fahrtreppen«, die aktuellen Daten und Fakten, steigendes Unfallrisiko und Rekord-Kartellstrafen. Zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de
► Branchen ► Maschinenbau
► Aufzugsindustrie

► **Siemens:** »Im Dienst der Führung« lautet der Titel der IG Metall-Broschüre, in der zahlreiche mittlerweile bekannt gewordene Fakten über die Methoden von Wilhelm Schelsky und AUB dokumentiert sind. So wird aufgezeigt, wie Siemens-Verantwortliche jahrelang die AUB finanziert haben mit dem Ziel, diese als Gegengewicht zur IG Metall und engagierte Betriebsräte aufzubauen. Zum Herunterladen unter: www.extranet.igmetall.de
► Themen ► Aktuelles aus den Betrieben

PERSONALIE

Marianne Lutz (62) ist mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden. Erstmals haben ausschließlich Frauen die höchste Anerkennung für Verdienste um das Gemeinwohl erhalten. Marianne Lutz ist seit 1986 Arbeitsnehmervertreterin im Aufsichtsrat der Firma Margarete Steiff und wurde 1994 zur Konzernbetriebsratsvorsitzenden gewählt. Sie gehörte über 20 Jahre dem Bundesvorstand der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und nach dessen Integration in die IG Metall deren Vorstand an.

POSTANSCHRIFT

Stimmt die Postanschrift?

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

STELLENANGEBOTE

Die Verwaltungsstelle **Münster** sucht eine/n

politische/n Sekretär/in.

Aufgaben: Beratung und Betreuung von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Mitgliedern. Sicherung und Ausbau der Tarifbindung und des gewerkschaftlichen Organisationsgrades im Handwerksbereich. Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, vorbereitender Rechtsschutz.

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

Bewerbungen: Bis 31. Juli an IG Metall Münster, z. H. Jürgen Schmidt, Friedrich-Ebert-Str. 157-159, 48153 Münster, Telefon 0251/974 09-11

ZITATE

»Das Volk hat Anspruch darauf zu wissen, von wem und in welcher Größenordnung seine Vertreter Geld oder geldwerte Leistungen entgegennehmen.«

Das Bundesverfassungsgericht in seiner Urteilsbegründung zur Veröffentlichungspflicht von Nebeneinkünften der Bundestagsabgeordneten

»Qualität ist, wenn der Kunde zurückkommt, nicht das Produkt.«

Mercedes-Benz-Regel (1995)

Anzeige



SEMINARE 2007

Arbeitnehmerhaftung / Lenk- und Ruhezeiten
Spezialseminare zum Arbeitsrecht

07/006 Grundseminar ANH I ¹⁾	19.09. - 21.09. Saalfeld
07/008 Grundseminar ANH I ¹⁾	10.10. - 12.10. Prüm
07/007 Grundseminar ANH I ¹⁾	15.10. - 17.10. Kühlungsborn
07/009 Grundseminar ANH I ¹⁾	17.10. - 19.10. Willingen
07/278 Zusatzseminar wegen großer Nachfrage ²⁾	22.10. - 24.10. Bad Wildungen
07/012 Aufbau-seminar ANH II ²⁾	05.11. - 07.11. Bad Orb

- ¹⁾ Arbeitnehmerhaftung bei berufsbedingter direkter oder indirekter Beteiligung am öffentlichen und nicht öffentlichen Straßen- und Werksverkehr.
²⁾ Voraussetzung ist die Teilnahme an einem ANH I-Grundseminar.
³⁾ Lenk- und Ruhezeiten im Wandel. Aktuelle und künftige Regelungen, das digitale Kontrollgerät und die Handlungsfelder der Interessenvertretung.

Infos & Anmeldung

WeSchu GmbH
Ruhrstr. 11
71636 Ludwigsburg

Tel. 07141 298587-3
Fax 07141 298587-7
www.guv-fakulta.de