

DIE SPITZE

70 plus

Münste trommelt für die Rente mit 67 und was tut die Wirtschaft? Geht mit schlechtestem Beispiel voran. BMW setzt Vorstandschef Panke aufs Altenteil, nur weil er im August 60 wird. Und Porsche sein Vorstandsmitglied Riedel – dabei ist der erst 58, so alt wie Prince Charles dieses Jahr wird. Und Charles' Arbeitsleben hat noch gar nicht begonnen. Der König im Jahrzehntelangen Wartestand gibt aber schon mal eine Vorahnung davon, wie es vielen Jungen künftig ergeht, wenn das Renteneintrittsalter immer weiter nach hinten verschoben wird und die Älteren die Jobs besetzt halten. So wie Queen Elizabeth (80), Papst Benedikt (79), Fidel Castro (im August 80) oder Maria Hellwig (86). Die arbeiten ja jetzt schon bis ins höchste Alter. Obwohl sie keinen Kombilohn dafür bekommen. Dass man mit über 60 noch längst nicht reif für die Rente ist, beweist der Ex-Chef von IBM und Bundesverband der Industrie (BDI), Hans-Olaf Henkel (66). Emig schreibt er Bücher (»Die Kraft des Neubeginns«), kreiert Volksweisheiten (»Überstunden sind besser als Unterstunden«), bringt nebenbei den designierten BDI-Geschäftsführer Röttgen zu Fall, schreibt Kommentare in »Bild« und sitzt in jeder zweiten Talkshow. Der Mann braucht dringend einen neuen richtigen Job. Vielleicht klappt es ja bald. Wenn dank Münstes Kombilohn alle Älteren wieder Arbeit haben.

REGIERUNGSPLÄNE

Trojanisches Pferd

»Die Bundesregierung sollte sich bei ihren Reformvorhaben – ob Gesundheit, Rente mit 67 oder auch Unternehmensteuern – offen für einen Dialog zeigen und lernfähig sein«, mahnt der IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters. Die Gewerkschaften könnten »nicht tatenlos zusehen, wie unsere Solidarsysteme in Gefahr geraten«. Wie berichtet, wollen der DGB und die Einzelgewerkschaften am 21. Oktober bei einem Aktionstag gegen die Reformpläne protestieren, und zwar in 5 Städten: Berlin, Dortmund, Frankfurt am Main, Stuttgart und München. Im Mittelpunkt stehen die Themen **Gesundheitsreform**, **Generationensolidarität** (Rente, Ausbildung, Jugendarbeitslosigkeit), **Verteilungsgerechtigkeit** (Unternehmensteuern, Mindestlöhne, Hartz IV) und **Mitbestimmung**.

Heftige Gegenwehr ruft vor allem der geplante Gesundheitsfonds hervor. Nicht nur die Gewerkschaften

auch die gesetzlichen Krankenkassen wollen im September dazu eine Kampagne starten. Der Fonds »löst kein Problem. Ihn braucht niemand. Er behindert alle. Er produziert bestenfalls Bürokratie und kostet viel, viel Geld, das besser in der Versorgung Kranker angelegt wäre«, kritisierte der Vorstandsvorsitzende der DAK, Herbert Rebscher, in der »Frankfurter Rundschau«. Wie der SPD-Bundestagsabgeordnete Fritz Schösser sieht er in dem Fonds ein trojanisches Pferd, um später die von CDU/CSU gewollte Kopfprämie einzuführen. Der Fonds sei eine »Strategie für den endgültigen Ausstieg aus der sozialen Krankenversicherung, die auf Solidarität gründet«.

Auch andere Politiker – wie beispielsweise die stellvertretende SPD-Partei- und Fraktionsvorsitzende Elke Ferner – rücken bereits von dem Konzept Gesundheitsfonds ab. Dabei hatte Ferner, den Fonds selbst mit ausgehandelt.

WAS UNTERNEHMEN WIRKLICH ZAHLEN

Tatsächlich gezahlter Steuersatz (in Prozent) auf Unternehmens- und Kapitaleinkommen in einigen EU-Ländern 2003



Quelle: EU-Kommission 2006

Nominal liegen die Steuersätze bei 39 Prozent. Das ist im europäischen Vergleich relativ viel. Tatsächlich zahlen Firmen in Deutschland jedoch weniger Steuern als in den meisten Nachbarländern.

14

Inhalt

FINANZINVESTOREN:

Betriebsräte wollen Netzwerke

SEITE 2

UNTERNEHMENSTEUER:

Senken – ungerecht und unsinnig

SEITE 3

JAV-WAHLEN:

So wichtig wie Betriebsratswahlen

SEITE 4

KOMBILOHN:

Experten halten nichts davon

SEITE 5

STICHWORT:

Mitarbeiterbeteiligung

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Tariflicher Schutz bei Kündigung änderbar

SEITE 7

NAMEN UND NOTIZEN

SEITE 8

direkt gefragt:

Finanzinvestoren – nicht nur von Franz Müntefering Heuschrecken genannt – gewinnen zunehmend Einfluss auf deutsche Firmen. direkt fragt:

Wie sind eure Erfahrungen mit Finanzinvestoren?

»Sie pressen uns aus wie eine Zitrone. Seit wir 2001 von Finanzinvestoren übernommen wurden, haben wir 3 Standortvereinbarungen unterschrieben und fast alles hergegeben: übertarifliche Leistungen, Tarifierhöhungen, Sonderzahlungen. Von 2650 Beschäftigten wurden 1000 entlassen, 300 sollen noch folgen. Dazu Verlagerungsdruck ohne Ende. Bei den schwierigen Entscheidungen hatten wir Unterstützung vom Info-Institut. Die IG Metall ist über alle Schritte unterrichtet. Aber was nutzen unsere Opfer? Jetzt geht das Unternehmen wegen anhaltender Kreditschwierigkeiten möglicherweise an eine Hedge-Fonds-Gruppe über.«

Siegfried Kronenberg, BR-Vorsitzender, Kiekert, Heiligenhaus

»Wir werden den Weg, den die Finanzinvestoren vorgeben, mitgehen – mit allen Ungewissheiten. Unsere ganz konkreten Fragen beantworten sie offen und weichen nicht aus. Investitionen sind geplant. Wichtig ist, dass sie zur Marke »Märklin« stehen – alles andere müssen wir abwarten. Es wäre gut, wenn die Betriebsräte betroffener Firmen untereinander mehr Kontakt hätten. Denn das Rad muss nicht immer neu erfunden werden. Und wir sehen doch bei den Managern, dass sie Kontakte quer durch die ganze Industrie pflegen.«

Franz Jordan, Betriebsratsvorsitzender, Märklin, Göppingen

»Wir brauchen gesetzliche Regelungen, die die Aktivitäten der Finanzinvestoren sozial verträglich für Beschäftigte und Staat machen. Deshalb müssen wir alles tun, um die Politiker, aber auch Gewerkschafter, für das Thema zu sensibilisieren. Mit erweiterten Mitbestimmungsrechten könnten wir uns besser wehren. Sonst müssen wir tatenlos zusehen, dass Investoren – wie in unserem Fall – 380 Prozent Gewinn machen und die Substanz des Unternehmens beim nächsten Verkauf weiter aushöhlen. Am Ende sollen immer die Arbeitskosten gesenkt werden. Und die Geschäftsleitung sperrt sich gegen den Zukunftssicherungstarifvertrag, den wir wollen. Er belastet spätere Firmenverkäufe.«

Jürgen Hennemann, Betriebsratsvorsitzender, FTE, Ebern

»Seit der Übernahme durch die Finanzinvestoren sind über 900 Kündigungen ausgesprochen worden. Da habe ich lange Zeit nachts nicht schlafen können. Einige Entlassungen konnten rückgängig gemacht werden, und immerhin haben wir 2000 Arbeitsplätze in Deutschland halten können. Ohne Beratungsfirma hätten wir das nicht geschafft. Die IG Metall war natürlich auch immer im Boot, aber was uns gefehlt hat, war die Erfahrung von anderen Kollegen, die schon das Gleiche durchgemacht haben. So ein Netzwerk wäre sehr hilfreich. Aus den Erfahrungen – und Fehlern – der anderen kann man viel lernen.«

Peter Paulokat, Betriebsratsvorsitzender, Grohe, Hemer

FINANZINVESTOREN

»Heuschrecken«: Plage oder Segen?

Seit einiger Zeit haben Finanzinvestoren Deutschland entdeckt. Ihr Image ist in der Regel schlecht. Finanzinvestoren kaufen Unternehmen auf, um deren Wert zu steigern und diesen Wertzuwachs möglichst schnell durch einen erneuten Verkauf zu realisieren. Die Wertsteigerung wird möglich durch »Restrukturierung« der Firmen, im Klartext: durch Senken der Arbeitskosten, Entlassungen, Verlagerung oder Verkauf vermeintlich unrentabler Bereiche. Leidtragende sind die Arbeitnehmer.

Aber nicht alle Finanzinvestoren können über einen Kamm geschoren werden. Es gibt Firmen, die gerettet oder weiter entwickelt wurden. Immer problematisch ist der Kauf durch Finanzinvestoren für Betriebsräte: Sie haben selten direkten Kontakt zum neuen Eigentümer und müssen sich in unbekannte Sachverhalte einarbeiten.

Die IG Metall veranstaltet im Herbst 2 Tagungen zum Thema: **»Finanzinvestoren – Retter oder Raubritter?«** am **19. Oktober** (Kontakt: Rosita.Jany@igmetall.de) und **»Private Equity – Macht und Ohnmacht betrieblicher Vertreter«** am **22. November** (Kontakt: Gerda.Bruhn@igmetall.de). Auf diesem Workshop will die IG Metall ein Netzwerk für betroffene Betriebsräte gründen.

Zum Nachlesen:

► Lothar Kemp/Alexandra Krieger: **»Die Aktivitäten von Finanzinvestoren in Deutschland«**. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 103, 10 Euro. Ein Interview mit Lothar Kemp in **direkt** 1/2006.

► **»Glück im Unglück«**: Artikel über die Betriebsräte von MTU Aero Engines, die mit Finanzinvestoren bisher gute Erfahrungen machen. In **»Mitbestimmung«** 6/2006, Hans-Böckler-Stiftung.

STAHL-FUSION

Montan-Mitbestimmung bleibt erhalten

Die IG Metall rechnet mit Konsolidierungsdruck als Folge des Zusammenschlusses der beiden Stahl-Konzerne Arcelor und Mittal. »Die Fusion wird Bewegung in die Branche bringen«, sagte der Leiter des Stahl-Zweigbüros Friedhelm Matic. Nach einer Auflage der EU-Kommission muss sich voraussichtlich Arcelor-Mittal von der Stahlträgerproduktion trennen. Inwieweit ein Standort in Deutschland davon betroffen sein wird, ist noch offen. Im Vorfeld hatte die IG Metall mit beiden Konzernen Gespräche geführt und die Zusage erhalten, dass es zu keinem fusionsbedingten Personalabbau kommen wird.

Beide Konzerne verpflichteten sich uneingeschränkt, die Montan-Mitbestimmung zu erhalten. Auch Investitionen sollen wie geplant stattfinden. »Größe allein ist noch kein Garant für Standorte und Beschäftigung«, sagte Matic. Die IG Metall werde sich deshalb im weiteren Verlauf der Arcelor-Mittal-Verschmelzung für die Arbeitnehmer einsetzen und ein vernünftiges industrielles Konzept einfordern.

Rund 14 000 Beschäftigte an den Standorten Dillingen, Duisburg, Bremen, Eisenhüttenstadt, Unterwellenborn und Hamburg sind von dem Zusammenschluss Mittal und Arcelor betroffen.

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
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 93-20 02

Ungerecht und wirtschaftlich unsinnig

Die IG Metall befürchtet, dass bei der Unternehmensteuerreform nur neue Geschenke für die Unternehmen herauskommen, die dem Staat Milliardenverluste beschere, wirtschaftlich aber nichts bringen. Das will sie verhindern.

Die große Koalition beabsichtigt, die Wirtschaft um rund 5 Milliarden Euro zu entlasten – weil sie hofft, dass dann mehr in Deutschland investiert wird. Dazu plant sie,

- ▶ den Steuertarif für Kapitalgesellschaften von 39 auf unter 30 Prozent zu senken;
- ▶ Personengesellschaften (kleine und mittelständische Betriebe) zu entlasten – wie, ist unklar;
- ▶ Firmenerben von der Erbschaftsteuer zu befreien.

Terminplan

- ▶ Herbst: Große Koalition will Feinheiten der Steuerreform erarbeiten
- ▶ 21. Oktober: Aktionstag der Gewerkschaften
- ▶ Ende 2006: Entwurf soll fertig sein
- ▶ Bis Sommerpause 2007: Bundestag soll neues Gesetz beschließen
- ▶ 1. Januar 2008: Gesetz tritt in Kraft

Dass Firmen wegen Erbschaftsteuern pleite gehen, kommt in der Praxis kaum vor. Zumal die Steuer 10 Jahre gestundet werden kann. Für die Hoffnung, dass Steuergeschenke zusätzliche Investitionen in Deutschland auslösen, gibt es keinen Beleg. Schon 2001 beglückte die rotgrüne Koalition die Wirtschaft mit Milliarden Steuererleichterungen. Doch der Anteil des Bruttoinlandsprodukts, der in Anlageinvestitionen floss, sank von 21,5 (im Jahr 2000) auf 18,3 (2002) bis 17,1 Prozent (2005).

Überschätzt

Für international agierende Unternehmen auf der Suche nach neuen Standorten sind Steuersätze ohnehin nur ein Auswahlkriterium unter vielen. Wichtiger sind Nähe zu Absatzmärkten und Infrastruktur, zu den Verkehrswege und Qualifikation gehören, also Faktoren, die weitgehend der Staat finanziert. Die Steuersätze sind in Deutschland für Firmen auch nicht höher als in den Nachbarländern.

Die nominalen Sätze für Kapitalgesellschaften sind zwar mit 39 Prozent relativ hoch (viele Experten sagen: zu hoch). Aber die tatsächlichen Steuerlasten betragen nur gut 17 Prozent (siehe Grafik Seite 1) und sind damit im europäischen Vergleich eher niedrig.

Übergangen

Gründe für die großen Unterschiede zwischen nominalen und tatsächlichen Steuern sind Schlupflöcher und die Möglichkeiten, Gewinne kleinzurechnen.

- ▶ Zum Beispiel wird Eigen- durch Fremdkapital ersetzt. Die Zinsen dafür gehen an eigene Finanzierungsgesellschaften in ausländischen Steueroasen. Oder die Zinsen fressen den Gewinn wieder auf – ein Steuersparmodell, das Finanzinvestoren nutzen.
 - ▶ Auslandsinvestitionen können steuerlich von den Gewinnen abgesetzt werden, während im Ausland erzielte Gewinne steuerfrei bleiben – so fördert der Staat mit dem Geld der Steuerzahler Produktionsverlagerungen.
 - ▶ International tätige Großunternehmen können Gewinne und Verluste zwischen einzelnen Tochterfirmen querverrechnen, bis sie kaum noch Gewinne ausweisen.
- Diese legalen Möglichkeiten, Steuern zu umgehen, will die Regierung eindämmen – das ist ge-

meint, wenn von »Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen« die Rede ist. Auf diese Weise sollen die Steuererleichterungen teilweise »gegenfinanziert« werden. Doch wie das geschehen soll, dazu gibt es in den Eckpunkten der Koalition nur die vage Aussage, dass Vorschläge geprüft werden sollen. Am Ende, argwöhnen Experten und Gewerkschaften, bleiben möglicherweise nur die Steuergeschenke übrig.

Ein Steuersystem muss aus Sicht der IG Metall vor allem zweierlei leisten: sicherstellen, dass die öffentlichen Aufgaben finanziert werden können und dafür sorgen, dass die Kosten dafür gerecht auf die Steuerzahlenden verteilt werden.

Überarbeitungsbedürftig

Der Staat braucht nicht weniger, sondern mehr Steuern. Reine Steuergeschenke an Unternehmen sind weder gerecht noch wirtschaftlich sinnvoll. Statt Firmen zu entlasten, sollte die Koalition zuerst darangehen, Schlupflöcher zu schließen und die »Bemessungsgrundlagen zu verbreitern«.

Bundesfinanzminister Peer Steinbrück (SPD) und Roland Koch (CDU) haben den Gewerkschaften Gespräche angeboten. Noch ist Zeit genug, um die Reform zu verbessern.

Extranet

Exklusiv: Demografie-Check im Betrieb

Ob Rente mit 67 oder »Frühverrentung« – das Thema Altersstruktur wird immer wichtiger. Gerade Betriebsräte müssen die zukünftige Entwicklung rechtzeitig einschätzen können. Mit einem neuen Rechner können jetzt eigene betriebliche Analysen erstellt werden, und zwar zur aktuellen und zukünftigen Altersstruktur der Belegschaft. Das neue Excel-Werkzeug erstellt Tabellen und Diagramme zur Personalentwicklung mit verschiedenen Zukunftsszena-

rien und ist einfach zu bedienen. So können Themen wie Qualifizierung, Ausbildung oder altersgerechte Schichtmodelle angepackt werden. Für den Demografie-Check werden Daten aus der Personalabteilung benötigt. Darauf hat der Betriebsrat nach Paragraph 80 Betriebsverfassungsgesetz Anspruch.

Den Demografie-Check gibt es im Extranet unter ▶Themen ▶Arbeit ▶Projekt ▶Gute Arbeit ▶Materialien.

▶ Steuersätze im Vergleich:

Nach Berechnungen der EU-Kommission haben sich die tatsächlichen Steuersätze auf Unternehmens- und Kapitaleinkommen so entwickelt (in Prozent):

Deutschland - 0,1
Großbritannien + 0,7
Frankreich + 3,2
Italien + 4,4
Spanien + 6,7
Dänemark + 7,5
Irland + 9,5

▶ Mehr Infos:

Analysen, Stellungnahmen, Grafiken:
▶ Erklärung der Arbeitsgruppe Solidarische Einfachsteuer, im Extranet (▶ Wirtschaftspolitische Informationen),
▶ Anforderungen an eine Reform für klein- und mittelständische Betriebe, im Internet unter www.igmetall.de (▶ Themen ▶ Wirtschafts- und Steuerpolitik)

▶ 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.

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

So wichtig wie die Betriebsratswahl

Für die diesjährigen JAV-Wahlen hat die IG Metall umfangreiches Material vorbereitet. In den Verwaltungsstellen liegt das Ersthilfe-Set bereit – mit Aktionsplan, Checkliste und dazugehöriger CD-ROM.

Im Extranet der IG Metall werden alle wichtigen Aktivitäten zur JAV-Wahl begleitet. Es gibt jede Menge Infos und Nützliches: Terminpläne, Wahlleitfäden, Formulare und Musterschreiben, Logos, Werbeflyer und Präsentationen. Alles zu finden unter: extranet.igmetall.de/javwahl

In diesem Herbst ist es wieder so weit: In Tausenden von Betrieben werden die Urnen aufgestellt, um die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) zu wählen. Diese Wahlen haben für die IG Metall den gleichen Stellenwert wie die Betriebsratswahlen. Denn die Jugend- und Auszubildendenvertreter, kurz die »JAVis«, sind im Betrieb wichtige Multiplikatoren für die Sache der Gewerkschaften. Als Termin für die Wahlen schlägt die IG Metall die Zeit vom **20. bis 24. November** vor. Das Datum kann aber nach den Gegebenheiten vor Ort geändert werden.

Zum letzten Wahltermin 2004 waren rund 126 000 Jugendliche zur Wahl aufgerufen. Gewählt wurde in 3 327 Betrieben. 7 905 Jugendvertreter kamen – meist erstmals – ins Amt. Verglichen mit dem stetigen Plus der vergangenen Jahre hatte sich ein leichter Rückgang ergeben. Deshalb sollen die Zahlen bei der diesjährigen Wahl wieder nach oben klettern: Die IG Metall hofft, dass mehr Gremien gewählt werden und damit auch mehr JAVis die Interessen der Jugendlichen vertre-

ten. In rund 2000 Betrieben, die noch keine JAV haben, sind Wahlen möglich.

Von den JAV-Kandidaten gehören zum Zeitpunkt der Wahl in der Regel nur etwa 70 Prozent der IG Metall an – so war es 2004. Rechnet man die Zahlen von damals hoch, so könnten in diesem Jahr, in dem vermutlich mehr als 13 000 Bewerber antreten, rund 4 000 junge Leute gewählt werden, die IG Metall-Mitglieder werden könnten.

Damit das gelingt, müssen die Wahlen gut vorbereitet werden. Besonders wichtige Aufgaben haben dabei die Verwaltungsstellen. Sie müssen alle notwendigen Daten sammeln und aufbereiten: In wie vielen Betrieben kann gewählt werden? Wie groß kann die Zahl der Jugendvertreter werden? Sie sollten außerdem gezielt Werbeaktionen planen und die Betriebsräte und Vertrauensleute bei allen Vorbereitungen einbinden. Den Kandidaten soll deutlich werden, was die Mitgliedschaft in der IG Metall für sie bedeutet: Arbeit als Jugendvertreter in einem motivierten Team und ständige Qualifizierung für die neuen gewerkschaftlichen Aufgaben.

KAROLA FRANK

Vorsitzende der JAV bei Audi, Ingolstadt

?direkt: Nehmen die Betriebsräte die JAV-Wahlen ausreichend ernst?

►Frank: Ich weiß nicht, wie es woanders aussieht, aber bei uns auf jeden Fall. Nicht zuletzt, weil sie wissen, dass die jungen Leute zur Zeit der einzige mögliche Nachwuchs für die IG Metall sind – sonst wird ja kaum eingestellt. Aus den Jugendvertretern von heute werden – hoffentlich – die Betriebsräte von morgen. Deshalb sind die Wahlen perspektivisch eine ganz wichtige Sache.

?direkt: Was bedeutet die Wahl für die IG Metall im Betrieb?

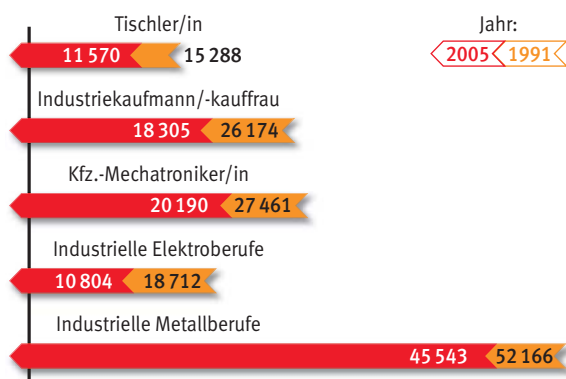
►Frank: Sie ist in dieser Zeit sehr umfassend präsent. Wir können darstellen, was die IG Metall den Jugendlichen bietet und was sie für sie erreicht hat. In der letzten Periode konnten wir bei uns zum Beispiel die Ausbildung im Schichtsystem weitgehend wieder abschaffen. Und es ist uns gelungen, die Ausbildungszahlen zu halten. Außerdem wurde endlich die Kantine für die Azubis renoviert, und die Kaufmännischen haben jetzt Gleitzeit. Das ist Werbung für die IG Metall – letztlich nicht nur für die Jugendlichen.

?direkt: Ist es schwieriger als in früheren Jahren, junge Leute anzusprechen?

►Frank: Aus meiner Erfahrung ist der Trend eher gleichbleibend. Aber es hängt auch von den aktuellen Themen ab, wie intensiv wir mit den Jugendlichen ins Gespräch kommen. Sie interessieren sich besonders für die Übernahme nach der Ausbildung und die Qualität der Ausbildung. Immerhin: 80 Prozent haben sich an der letzten Wahl beteiligt. Ich bin optimistisch, dass wir das wieder schaffen. Erstaunlich viele sind auch bereit, sich als Kandidaten für die JAV aufstellen zu lassen. Wir versuchen allerdings auch schon lange vor der Wahl, sie anzusprechen und sie über Rechte und Chancen der JAVis zu informieren. Jeder muss schließlich wissen: Jugendvertreter – das ist ein Job, der einen 24 Stunden in Atem hält.

AUSBILDUNG GEHT BADEN

So nahmen die Ausbildungsplätze in einigen IG-Metall-Branchen zwischen 1991 und 2005 ab



Quelle: IG Metall

Innerhalb von 14 Jahren haben die Unternehmen verschiedener Metall-Branchen die Ausbildung immer mehr reduziert. Die Zahl der jährlich neu unterschriebenen Ausbildungsverträge ging durchschnittlich um 27,7 Prozent zurück. Den größten Rückgang gab es mit 42,2 Prozent bei den industriellen Elektroberufen.

AUSBILDUNG

►Wenn nicht endlich die Betriebe, die sich der Ausbildung verweigern, an den Kosten beteiligt werden, ist das duale System der Berufsausbildung stark gefährdet. Davor warnt IG Metall-Vorstandsmitglied Regina Görner. Notwendig sei eine Umlagefinanzierung. Für überhaupt nicht sinnvoll hält sie es, die Ausbildungsvergütungen abzusenken, wie es etwa Wirtschaftsminister Michael Glos vorschlägt.

►Meister-Verordnung für das Klempner-Handwerk verabschiedet: Ab 1. Oktober gelten moderne Prüfungsvorschriften, bei denen statt reinem Faktenwissen ein Meisterprüfungsprojekt im Mittelpunkt steht. Die Verordnung zwischen IG Metall und Arbeitgeberverband löst die Prüfungsordnung aus dem Jahr 1974 ab.

»Das ist grundsätzlich der falsche Weg«

Damit die Arbeitgeber mehr Ältere beschäftigen, plant Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) Kombilöhne für über 50-Jährige. Die »Eckpunkte« sollen bis September im Kabinett verabschiedet werden.

Mit Kombilöhnen will Müntefering Arbeitslosengeld I-Bezieher die Chance auf neue Jobs ermöglichen. Die neue Arbeit werde »allerdings deutlich geringer bezahlt als die letzte«.

Zum Ausgleich sind für die Neueinsteiger kräftige Zuschüsse aus der Staatskasse vorgesehen: ▶ Im ersten Jahr soll die Differenz zum früheren Nettolohn zur Hälfte ausgeglichen werden, im zweiten Jahr um 30 Prozent.

▶ Rentenversicherungsbeiträge sollen zu 90 Prozent weiterbezahlt werden.

Insgesamt erhofft sich Müntefering auf diese Weise jährlich 50 000 zusätzliche Stellen für Ältere. Arbeitsmarkt-Experten beurteilen solche Kombilohnmodelle eher kritisch – auch wegen der zu

erwartenden Mitnahmeeffekte. Viele Firmen nutzen Kombilöhne nämlich nicht, um zusätzlich einzustellen, sondern um sich teurer Beschäftigter zu entledigen. »Bei unbefristeten Ansätzen muss mit beträchtlichen Mitnahmeeffekten und hohen Kosten gerechnet werden«, warnt das der Nürnberger Bundesagentur für Arbeit angeschlossene Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Kaum genutzt

Zudem zeigen Erfahrungen mit Kombilohnmodellen, dass sie kaum genutzt werden. So beteiligten sich am sogenannten »Mainzer Modell«, das von März 2002 bis März 2003 bundesweit erprobt wurde, gerade mal 14 000 Personen. »Für die Bewerber«, bemängelte das IAB, »standen häufig nicht die passenden Arbeitsplätze zur Verfügung.«

Auch das laufende Hamburger Kombilohnmodell findet mit 2200 Teilnehmern (Januar 2006) wenig Zuspruch – auch wegen »nicht zu

einander passender Erwartungen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern«, analysierte das IAB. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält es »grundsätzlich für den falschen Weg, Ältere zu Billigjobbern zu machen oder ihnen Arbeitnehmerrechte zu nehmen«. Zumal dabei auch noch »viele Milliarden an Steuergeldern versickern«.

Um älteren Arbeitslosen zu helfen, seien in erster Linie Entlassungen zu verhindern. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Bunttenbach weiß auch, wie: »Wenn Arbeitgeber Ältere ohne zwingenden Grund auf Kosten der Sozialversicherung entlassen, müssen sie dafür zur Kasse gebeten werden. Auch für Unternehmen muss es ein Fördern und Fordern geben.«

Nur »im Einzelfall« seien Kombilöhne hilfreich; sie müssten aber begrenzt und befristet sein. Annelie Bunttenbach: »Kombilöhne für Ältere dürfen kein Einfallstor für eine flächendeckende Regelung sein.«

Annelie Bunttenbach, DGB-Vorstandsmitglied: »Wenn Arbeitgeber Ältere ohne zwingenden Grund auf Kosten der Sozialversicherung entlassen, müssen sie dafür zur Kasse gebeten werden. Auch für Unternehmen muss es ein Fördern und Fordern geben.«

TARIFSPITTER

Gute Abschlüsse bei Holz und Mieder

▶ **Einmalzahlungen:** Auch in **Baden-Württemberg** hat die überwältigende Mehrheit von 81 Prozent der Metall- und Elektrobetriebe 310 Euro gezahlt und damit von der Möglichkeit, mehr oder weniger zu zahlen, nicht Gebrauch gemacht. Die Ergebnisse sind ähnlich wie in Niedersachsen (siehe **direkt** 13). 7,2 Prozent der Firmen im Südwesten haben mehr gezahlt, 6,6 Prozent weniger. Bei 5,2 Prozent ist noch nichts entschieden.

▶ **Miederindustrie:** In dieser Branche gibt es ab Juli dieses Jahres 4,3 Prozent mehr Geld, weitere 2 Prozent ab Mai 2007. Laufzeit: 24 Monate. Dazu kommen außerdem 275 Euro Einmalzahlung (wenn sie für die Altersvorsorge umgewandelt werden: 325 Euro), für Azubis 75 Euro. Die Bundestarifkommission billigte den Abschluss einstimmig.

▶ **Holz verarbeitende Industrie:** Es gibt ein Tarifergebnis für das **Saarländ:** 200 Euro für Mai bis September, nach Ertragslage variabel, 2,5 Prozent mehr Geld ab Juli für 12 Monate. In **Sachsen-Anhalt** (nicht in Sachsen, wie in **direkt** 13 fälschlich berichtet) erhalten die Beschäftigten für Mai bis Oktober pauschal 240 Euro. Danach steigt der Ecklohn um 1,6 Prozent, im Februar 2007 um 1,5 Prozent. In **Sachsen** gibt es ab Mai 2,5 Prozent mehr für 12 Monate.

▶ **Trendwende:** Die Tarifabschlüsse fielen im 1. Halbjahr 2006 höher aus als 2005, meldet das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut. Signalwirkung hätten die 3 Prozent in der Metallindustrie gehabt. Im Schnitt aller Branchen gab es 1,5 Prozent mehr Geld. Dabei wirkten langfristige Abschlüsse nach, die für 2006 niedrige Steigerungen vorsehen.

TEXTILE DIENSTE

Mehr fürs Waschen

Abschluss schon in der 1. Tarifrunde: Ab November verdienen die Beschäftigten und die Auszubildenden in westdeutschen Wäschereien und Reinigungen (nach 2 Nullmonaten) 1,8 Prozent mehr Geld. Ab Juni 2007 kommen 1,5 Prozent obendrauf, ab März 2008 weitere 2 Prozent. Laufzeit insgesamt: 29 Monate. In Ostdeutschland werden die Erhöhungsbeträge übertragen; dadurch ist das Plus prozentual 0,2 Prozent höher als im Westen.

Die Urlaubsgelder steigen im Westen um 2 mal 10 Euro, im Osten um 19 und 15 Euro. Der Altersteilzeit-Tarifvertrag wird fortgesetzt.

Für bestimmte Lohngruppen kann in den ersten 3 Monaten ein Einarbeitungslohn von 90 Prozent, in den nächsten 3 Monaten von 95 Prozent gezahlt werden. Die Tarifkommission hat das Ergebnis einstimmig gebilligt.

Einigung im Kfz-Handwerk in Berlin: Ab 1. September erhöhen sich Löhne und Gehälter um 2,5 Prozent. Außerdem erhalten die Beschäftigten Einmalzahlungen in Höhe von 250 Euro. Die Arbeitszeit beträgt weiter 36 Stunden, kann allerdings zum Zwecke der Qualifizierung um 2,5 Stunden ausgeweitet werden. Durch die Einführung von Arbeitszeitkonten können die Unternehmen flexibler reagieren.

185 000 Betriebe (8,7 Prozent aller Firmen) beteiligten ihre Belegschaften 2001 am Gewinn, rund 52 000 (2,4 Prozent) am Kapital. Das ermittelte das Institut für Ar-

schäftspolitik erhalten sie damit aber nicht. Ihr Kapital wird in der Regel fest verzinst und am Ende der Laufzeit zurückgezahlt. Die Ausschüttung kann auch an die

Gewinne gekoppelt sein. Geht die Firma pleite, können die Mitarbeiter ihr Kapi-

tal aber auch verlieren.

► **Mischmodelle:** Bei **stillen Beteiligungen** werden die Arbeitnehmer Gesellschafter ihrer Firma. Die Zinsen orientieren sich am Unternehmenserfolg. Auch die Verluste können zu Lasten der Stillen Teilhaber gehen. Sie haben Mitspracherechte bei Grundsatzentscheidungen wie Verkauf der Firma und können die Vorlage der Bilanzen verlangen. **Genussrechte:** Arbeitnehmer überlassen ihren Firmen Kapital und erhalten dafür eine jährliche Gewinnbeteiligung. Werteinbußen sind nicht ausgeschlossen. Es gibt keine Mitspracherechte.

Die Vor- und Nachteile aus Arbeitgeberpersicht liegen auf der Hand: Am Unternehmen beteiligte Beschäftigte identifizieren sich stärker mit »ihrem« Betrieb, sind motivierter und produktiver. Sie ermöglichen es dem Unternehmen, die Eigenkapitalbasis zu erhöhen. Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser hält allerdings nur Erfolgsbeteiligungen für sinnvoll. Fremd- und Eigenkapitalbeteiligungen passten nicht in die globalisierte Welt. Wo Firmen sich schnell verändern und Arbeitneh-

mer immer seltener lebenslang im selben Betrieb angestellt blieben, seien sie nur hinderlich.

Die Gewerkschaften halten Mitarbeiterbeteiligungen für sinnvoll wenn,

► sie **Lohnerhöhungen nicht ersetzen**, sondern **zusätzlich** gezahlt werden;

► die Beschäftigten **kein doppeltes Risiko** eingehen, also im Falle einer Insolvenz nicht Gefahr laufen, neben ihrem Arbeitsplatz auch noch Kapital zu verlieren;

► sie **freiwillig** sind und

► die **Konditionen stimmen**, also die Rendite, Risikosicherung und die Möglichkeiten, sie zu nutzen (also auch zu verkaufen), optimal gestaltet sind.

Die CDU sieht in der »Eigentumsbildung« der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen die Möglichkeit, 3 Fliegen mit einer Klappe zu schlagen: Bei hohen Gewinnen können Beschäftigte am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt werden, ohne dass die Löhne steigen. Vor allem mittelständische Betriebe können so ihr Eigenkapital stärken.

Außerdem könnten Mitarbeiterbeteiligungen ein Beitrag zur Zukunftsvorsorge sein: Das Kapital soll in Altersvorsorge umgewandelt und erst bei Auszahlung (»nachgelagert«) besteuert werden. Die Arbeitnehmer sollen aber keine zusätzlichen Mitspracherechte erhalten. Die Union will dabei Betriebsräten höchstens ein zusätzliches Informationsrecht zubilligen.

... Mitarbeiterbeteiligung

»Ich halte es für wichtig, die Arbeitnehmer in Zeiten deutlicher Gewinnzuwächse am Erfolg der Unternehmen zu beteiligen«, sagte Angela Merkel im Februar in einem »Stern«-Interview.

Auch Bundespräsident Horst Köhler hat sich für mehr Mitarbeiterbeteiligung ausgesprochen. Seit März arbeitet eine CDU-Kommision an einem Konzept für eine »soziale Kapitalpartnerschaft«. Bis zum Sommerende soll sie Vorschläge präsentieren.

beitsmarkt- und Berufsforschung. Die verschiedenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung sind:

► **Erfolgsbeteiligungen:** wie **Bonuszahlungen** oder **Prämien**, die zusätzlich zum Entgelt gezahlt werden;

► **Eigenkapitalbeteiligungen:** Am weitesten verbreitet sind **Belegschaftsaktien**. Dabei können die Beschäftigten eine bestimmte Zahl von Aktien zum Vorzugspreis erwerben und haben Anspruch auf Dividenden. Das eingesetzte Kapital ist nicht gegen Kursverluste geschützt. Als Aktionäre haben die Arbeitnehmer Stimmrecht in der Hauptversammlung. **GmbH-Beteiligungen:** Sie sind nur wenig verbreitet. Bei dieser Form beteiligen sich Arbeitnehmer am Stammkapital. Sie sind am Gewinn beteiligt, haften aber auch bei Verlusten. Sie sind in Gesellschafterversammlungen stimmberechtigt und können Einsicht in die Bilanzen verlangen.

► **Fremdkapitalbeteiligungen:** Die Beschäftigten leihen ihrem Unternehmen für eine begrenzte Zeit Geld (**Arbeitnehmerdarlehen**), zum Beispiel als Ersatz für Bankkredite. Einfluss auf die Ge-

SIEMENS-COM

Bestehende Tarife bleiben

Die Geschäftsbereiche COM Carrier und COM Enterprise werden zum 1. Oktober 2006 aus dem Siemens-Konzern ausgegliedert und in eigenständige Gesellschaften überführt. 12 500 Beschäftigte gehen in ein Joint Venture mit Nokia, 6 500 in das neu gegründete Unternehmen Enterprise. Die neuen Unternehmen treten den Metallarbeitgeberverbänden bei und übernehmen die vorhandenen Ergänzungstarifverträge inklusive der Standort- und Beschäftigungssi-

cherungen. Für alle Beschäftigten in den neuen Unternehmen werden damit weiterhin die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen gelten. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis zum 30. September 2009 ausgeschlossen. Darauf einigten sich der Gesamtbetriebsrat (GBR), die IG Metall und Siemens am 18. Juli. »Unter den gegebenen Umständen können wir mit dieser Lösung zufrieden sein«, meinte der GBR-Vorsitzende Ralf Heckmann.

OPEL

Grosse Solidarität

Um sich bei der Vergabe neuer Modelle künftig nicht gegeneinander ausspielen zu lassen, haben sich die Arbeitnehmervertreter von General Motors Europe ein »europäisches Solidaritätsversprechen« gegeben. Die Schließung des Werks im portugiesischen Azambuja hatten die Opel-Beschäftigten nicht verhindern können. Aber mit ihren Solidaritätsaktionen haben sie bessere Konditionen für die Beschäftigten durchgesetzt.

Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender der IG Metall: »Die jetzt getroffenen Vereinbarungen zur Ausgliederung von COM unterstreichen abermals die Bedeutung der Rahmenvereinbarung.«

EINMALZAHLUNGEN

Übertarif-Entgelt kann angerechnet werden

Die Pflicht, eine tarifliche Einmalzahlung zu zahlen (als Ausgleich für Monate ohne tabellenwirksame Tarifierhöhung), erfüllt ein Arbeitgeber, wenn er für diese Zeit übertarifliches Entgelt in dieser Höhe zahlt. Das übertarifliche Entgelt verringert sich automatisch um den Betrag der Tarifierhöhung.

BAG vom 1. März 2006 – 5 AZR 540/05

BETRIEBSÜBERGÄNGE

Betriebsmittel müssen nicht übereignet werden

Bei der Prüfung, ob ein Betrieb und damit die Arbeitsverhältnisse übergehen, spielt es keine Rolle, ob der Erwerber auch Eigentümer der sächlichen Betriebsmittel (wie Gebäude, Maschinen) wird. Es reicht, dass er die Betriebsmittel aufgrund einer Nutzungsvereinbarung (wie Pacht) einsetzen kann.

BAG vom 6. April 2006 – 8 AZR 222/04

ARBEITSVERTRÄGE

Einseitige Fristen sind unwirksam

Einseitige Ausschlussfristen in vom Arbeitgeber formulierten Arbeitsverträgen, nach denen nur Arbeitnehmer Ansprüche verlieren, wenn sie die Frist nicht einhalten, sind unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch). Denn sie widersprechen einer ausgewogenen Vertragsgestaltung.

BAG vom 31. August 2005 – 5 AZR 545/04

MONTAGE

Fahrgeld gibt es auch ohne Heimfahrt

Ein Montage-Stammarbeiter hat Anspruch auf das Wochenend-Fahrgeld bei der kleinen Fernmontage (nach § 3.3 Bundesmontagetarifvertrag) – unabhängig davon, ob er auch tatsächlich am Wochenende nach Hause fährt.

BAG vom 25. Januar 2006 – 6 AZR 432/04

KÜNDIGUNGSPROZESSE

Neue Ansprüche extra geltend machen

Arbeitnehmer, die einen Kündigungsschutzprozess führen, können auch nach Ablauf einer Ausschlussfrist Ansprüche geltend machen, wenn es sich um Ansprüche handelt, die vom Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens abhängen. Das sind aber nur solche Ansprüche, die für den Arbeitgeber im Regelfall erkennbar mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verbunden sind.

Bringt der Arbeitnehmer noch einen neuen, anderen Streitpunkt ein, fordert er zum Beispiel Nachzahlungen aufgrund einer falschen Eingruppierung, muss er diese Ansprüche gesondert gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen – auch wenn sie während des Kündigungsprozesses fällig werden. (Dann muss er die für diesen Fall geltenden Ausschlussfristen beachten.)

BAG vom 14. Dezember 2005 – 10 AZR 70/05

KÜNDIGUNGEN

Tariflicher Schutz kann geändert werden

Arbeitnehmer können grundsätzlich nicht verhindern, dass tarifvertragliche Regelungen zu ihren Lasten verändert werden. Allerdings kann ein schon erlangter tariflicher Sonderkündigungsschutz (wegen Alter und Betriebszugehörigkeit) durch eine tarifliche Neuregelung nicht völlig beseitigt werden. Dem steht der Vertrauensschutz entgegen.

Es ist aber zulässig, die Voraussetzungen für den Sonderkündigungsschutz durch neue tarifliche Regelungen zu verändern. Etwa, indem in einen neuen Tarifvertrag als Ausnahme vom Kündigungsschutz nicht nur eine Stilllegung des Betriebes, sondern auch notwendige Betriebsänderungen aufgenommen werden. Das führt dann dazu, dass bei einer Betriebsänderung der Schutz vor einer ordentlichen Kündigung entfällt.

BAG vom 2. Februar 2006 – 2 AZR 58/05

WETTBEWERBSVERBOT

Überbrückungsgeld sinkt bei Entschädigung

Ein Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, dass er innerhalb einer Frist nicht zu einem Wettbewerber wechselt oder ihm anderweitig Konkurrenz macht (Wettbewerbsverbot). Für diese »Karenzzeit« hat er Anspruch auf eine Entschädigung. Bekommt er von der Bundesagentur für Arbeit Überbrückungsgeld (nach § 57 SGB III), muss er es sich auf die Entschädigung anrechnen lassen.

BAG vom 16. November 2005 – 10 AZR 152/05

ELTERNZEIT

Besonderer Schutz nur bei erstem Arbeitgeber

Das Kündigungsverbot nach § 18 Bundeserziehungsgesetz bei Elternzeit gilt nur für den Arbeitgeber, bei dem Elternzeit beantragt wird. Wird während der Elternzeit mit einem anderen Arbeitgeber ein Teilzeitarbeitsverhältnis eingegangen, gilt dafür der besondere Kündigungsschutz nicht. Denn die Kündigung der Teilzeitzelle gefährdet nicht den anderen Arbeitsplatz, für den Elternzeit in Anspruch genommen wird.

BAG vom 2. Februar 2006 – 2 AZR 596/04

KÜNDIGUNGEN

Arbeitgeber muss Angaben nicht prüfen

Teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat bei der Anhörung zu einer geplanten Kündigung mit, der Arbeitnehmer habe »laut Steuerkarte« keine unterhaltsberechtigten Kinder und entspricht dies dem Kenntnisstand des Arbeitgebers, ist die Anhörung auch dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitnehmer in Wahrheit unterhaltspflichtig ist. Der Arbeitgeber muss die Richtigkeit der Angaben, die der Arbeitnehmer ihm mitgeteilt und dokumentiert hat, nicht prüfen.

BAG vom 24. November 2005 – 2 AZR 514/04

► **Arbeitsrecht:**
»Rechtsprechung von A bis Z« – das Standardwerk von Christian Schoof gibt es ganz neu in aktualisierter Auflage. Schoof, Jurist und Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall-Betriebsleitung Küste, informiert über die wesentlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu Themen und Problemen des betrieblichen Alltags. Bund-Verlag, 1376 Seiten, 59,90 Euro.

TERMINE

12. und 13. September

Zur **Ergebnis- und Zukunftstagung** des Projekts **Komnetz** in Hamburg (Helmut-Schmidt-Universität) kommen Weiterbildungs-Experten zusammen. Thema: die Bedingungen für berufliche Weiterbildung und Entwicklung. Projektbeteiligte: IG Metall, IG BCE und Verdi. Anmelden per Fax: 040/65413748, petra.pippow@hsu-hh.de

INTERNET

► **Die Welt zu Gast bei Freunden** – bei der WM zeigte sich Deutschland weltoffen und herzlich zu Fremden. Das ist nicht immer und nicht überall so. Die neue Ausgabe der Antirassismus-Zeitung der IG Metall-Jugend berichtet über No-Go-Areas, Rechtsrock, Übergriffe von Rechts-extremen – und wie man sich wehren kann. Link: www.jugend.igmetall.de/

BÜCHER

► **Gleichstellung:** Was tun Unternehmen, um Frauen im Arbeitsleben die gleichen Chancen wie Männern zu bieten? Der Band sammelt praktische und nachahmenswerte Beispiele aus vielen Bereichen der Wirtschaft.

Kirsten Rölke, Christiane Wilke, Mechthild Kopel: »Gleich gestellt, doppelt stark«. VSA-Verlag, 12,80 Euro.

► **Gerechtigkeit:** 8 Regierungen schreiben über 6 Milliarden Menschen vor, wie sie zu leben und zu wirtschaften haben – das ist die Realität der Politik der G8-Staaten. Eine Reihe von Autoren setzen sich mit den Ergebnissen der G8-Gipfel auseinander, ziehen ein bitteres Fazit und stellen Alternativen vor. Christine Buchholz, Katja Kipping:

»G8 – Gipfel der Ungerechtigkeit«. VSA-Verlag, 11,80 Euro.

► **Globalisierung:** Von den Baumwollfeldern in Texas über die Spinnfabriken in China zurück nach Texas: Ein T-Shirt macht eine lange Reise, die Wirtschaftsprofessorin Pietra Rivoli kritisch skizziert hat.

Pietra Rivoli: »Reisebericht eines T-Shirts«. Econ Verlag, 16,00 Euro.

MATERIAL

► **ERA ist schwere Kost:** Der Bezirk Baden-Württemberg legt deshalb jetzt das »ERA-Wissen Handbuch II« vor, das für alle Interessenvertreter, die sich mit dem Thema befassen, umfassende Informationen liefert. Das »ERA-Wissen Handbuch I« ist bereits 2005 erschienen. Es ist wie Band II zu bestellen bei: www.buchundmehr.de

PREIS

Zum 2. Mal vergibt die **Otto-Brenner-Stiftung der IG Metall** einen Preis für Journalisten. Der Titel: »Kritischer Journalismus – gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten«. Die Auszeichnung ist mit insgesamt 20 000 Euro dotiert. Die Jury prämiert die 3 besten Beiträge und vergibt außerdem einen Newcomer-Preis und 3 Recherche-Stipendien. Einsendeschluss ist der 15. August 2006. Infos: www.otto-brenner-preis.de

TIPPS

► **Wenn Firmen in Zahlungsschwierigkeiten** geraten, droht im schlimmsten Fall die Insolvenz. Auch die Mitarbeiter befinden sich in einer schwierigen Situation: Sollen sie weiterarbeiten, bis sich die Lage der Firma wieder bessert? Andererseits: Wer kann mehrere Monate auf Lohn verzichten? Darüber, wie sich Betroffene bei einer Insolvenz am besten verhalten, informiert ein neues Faltblatt des DGB-Rechtsschutz. In größerer Stückzahl zu beziehen beim DGB Rechtsschutz, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf. Oder im Internet unter: www.dgbrechtsschutz.de

ZITATE

»Wenn man Feuer und Wasser zusammenbringt, kommt heißer Dampf raus.«

Verdi-Vorsitzende Frank Bsirske über den Gesundheitsfonds als Mix der »gegensätzlichen Konzepte« Kopfpauschale und Bürgerversicherung

»Die amerikanischen Lobbyisten sind wie Rottweiler«

Jagdish Bhagwati, Außenhandelsökonom an der Columbia Universität, über das Verhalten der US-Agrarlobby und zum Scheitern der Welthandelsrunde



Cartoon: Freimut Woessner