

DIE SPITZE

Ducken macht frei

Seit Hans-Olaf Henkel nicht mehr dem Bundesverband der Deutschen Industrie vorsteht, hat er viel Zeit. Und die nutzt er, um täglich ein Wort zum Alltag an uns zu richten. Auf der Wirtschaftsmesse »Business Plus« war es der Satz, die Gewerkschaften würden nicht mehr gebraucht. Diese Aussage wird bei seinem Wirtschaftsmessen-Publikum so angekommen sein, wie wenn ein notorischer Bankräuber Seinesgleichen erklärt, Staatsanwälte und Richter würden nicht mehr gebraucht.

Was stattdessen gebraucht wird, ist aus »Wirtschaft und Unterricht« zu erfahren, einer Reihe, die das »Institut der deutschen Wirtschaft« für Lehrer herausgibt: »Demut« und »Pflicht zur Leistungssteigerung« zum Beispiel. Begeistert zitiert das Blatt den ehemaligen Leiter der Internatsschule Schloss Salem am Bodensee, Bernhard Bueb. Der Mann, der – 68 Jahre alt – in einer Zeit geboren wurde, in der alles anders war, findet: »Wir müssen wieder zu der alten Wahrheit zurückfinden, dass nur der den Weg zur Freiheit beschreitet, der bereit ist, sich unterzuordnen und Verzicht zu üben«. (Kein Wunder, dass die Gewerkschaften nicht mehr gebraucht werden.) Für alle, die unter 68 sind und nicht mehr wissen, was »Unterordnung« ist, haben wir mal im Internet gegoogelt. Danach hat es aber immer irgendwas mit Hunde-Abbrichten zu tun.

REFORMPLÄNE

Aktionen im Betrieb

Nach dem erfolgreichen Aktionstag für eine solidarische Reformpolitik am 21. Oktober geht es jetzt mit »Wochen der betrieblichen Aktionen« weiter. In den Betrieben soll weiter mit den Belegschaften über die Kritik der IG Metall an der Regierungspolitik und über ihre Alternativen diskutiert werden. Die Zeit drängt, denn in den nächsten Monaten werden in Berlin die Weichen für weitere Reformen gestellt.

Informieren, diskutieren

Gelegenheit dazu bieten:

- betriebliche Info-Stände an Stellen, an denen viele Beschäftigte entlang gehen, zum Beispiel vor Kantinen;
- Betriebsversammlungen, Vertrauensleute-Sitzungen und Informationsveranstaltungen beim Betriebsrat;
- Plakat-Aktionen;
- »aktivierende Befragungen«, in denen Beschäftigte schildern, wie sie ihre Chancen sehen, im fortgeschrittenen Alter ihre Arbeit machen zu können und welche Probleme und Gefahren sie sehen. Fragebögen und weiteres Material dazu gibt es in den Verwaltungsstellen;
- Bürger-Infos;
- Einladungen an örtliche Bundestagsabgeordnete zu Betriebs-

besuchen und eventuell zu »Arbeitsproben«. Dabei geht es darum, die Politiker über die betriebliche Wirklichkeit aufzuklären, besonders über die – an den Kräften und der Gesundheit zehrenden – Arbeitssituation vieler. Vor diesem Hintergrund sollen sie mit der Ausbildungslage und der geplanten Rente mit 67 konfrontiert werden.

Auf regionaler Ebene planen die Bezirke arbeitsmarkt- und sozialpolitische Konferenzen, zu denen andere Gruppen und Institutionen eingeladen werden – wie Kirchen, Arbeitsloseninitiativen, Sozialverbände und die globalisierungskritische Organisation Attac.

Inhaltliche Schwerpunkte der Aktionen sind

- solidarische Einfachsteuer statt Entlastung der Unternehmen und höhere Mehrwertsteuer,
- Korrektur der Hartz-Gesetze und Mindestlohn,
- mehr Wachstum und Beschäftigung durch ein öffentliches Investitionsprogramm,
- solidarische Gesundheitsreform
- und Generationen-Solidarität.

Material ordern

Plakate, Flugblätter, Fragebögen und weitere Infos zu allen reformpolitischen Themen gibt es in den IG Metall-Verwaltungsstellen.

Terminkalender der Bundesregierung

Rentenreform:

- 29. November: Kabinett entscheidet
- Mitte Dezember: voraussichtlich 1. Lesung im Bundestag
- Ende März: Verabschiedung

Gesundheitsreform:

- 15. Dezember: 1. Lesung im Bundestag und Bundesrat,

- Ende Dezember: voraussichtlich 2. und 3. Lesung im Bundestag
- 16. Februar: 2. Behandlung im Bundesrat

Unternehmenssteuerreform:

- Anfang 2007 Kabinettsvorlage
- Vor Sommer soll das Gesetz verabschiedet werden

20

Inhalt

NETZWERKE:

Betriebsräte im Internet

SEITE 2

BILDUNG:

Die Eckpunkte des Ergebnis

SEITE 3

RENTE 67:

So gefährlich ist Projektarbeit

SEITE 4

ALTER:

Vertretung für Schwerbehinderte

SEITE 5

STICHWORT:

Interessenausgleich

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Tariferhöhung keine Betriebsache

SEITE 7

BROSCHÜREN

SEITE 8

Belegschaften möchten aktuell auf dem Laufenden gehalten werden. Neben einer eigenen Homepage gibt es das Mittel des Weblogs. **direkt fragt:**

Nutzt ihr Weblogs für eure Betriebsratsarbeit?

»Bei Avaya gibt es seit einem Jahr eine Homepage der Vertrauensleute. Dort gibt es ein Diskussionsforum, das – einem Blog sehr vergleichbar – von den Beschäftigten sehr intensiv genutzt wird. Die Einträge sind überwiegend anonym, verständlicherweise, weil bei Avaya derzeit viele um ihren Arbeitsplatz fürchten. Über das Forum erreichen wir Mitarbeiter, die häufig auf Außendienst sind. Es ist praktisch eine Art ständige Betriebsversammlung. Die Beschäftigten können jederzeit Fragen stellen und erhalten vom Betriebsrat umgehend Antwort. Das Feedback läuft sehr gut. Natürlich gibt es da kritische Kommentare zur Unternehmenspolitik von Avaya. Die Geschäftsleitung hat deshalb den Zugriff für die Beschäftigten von ihrem Dienstcomputer gesperrt. Das ist einerseits ärgerlich, zeigt auf der anderen Seite aber, welche Bedeutung die Geschäftsleitung dem Forum beimisst.«

Siegfried Winter, Betriebsrat, Avaya, Frankfurt

»Bei Siemens gibt es die Seite Siemens-Dialog, die von den Beschäftigten gut genutzt wird. Dort sind Informationen über das Unternehmen abgelegt, wie sie normalerweise in einem Intranet zu finden sind, mit dem Unterschied, dass Siemens-Dialog frei zugänglich ist. Über die Einrichtung eines Weblogs haben wir beim Betriebsrat schon nachgedacht. Ich will nicht ausschließen, dass es das in Zukunft gibt. Derzeit fehlen uns aber die Ressourcen, so etwas zu pflegen.«

Alfons Schuster, BR-Vorsitzender, Siemens-Zentrale München

»Bei T-Systems hatte die Belegschaft auf der Seite des Konzern-Betriebsrates die Möglichkeit, Meinungen und Kommentare zu veröffentlichen. Das ging ungefähr 3 Jahre, wurde dann aber 2004 mit der Umgestaltung des Intranetauftrittes des KBR nicht mehr aufgenommen. Die Qualität der Eintragungen ließ häufig sehr zu wünschen übrig. Grüppchen haben sich da gegenseitig – anonym – beschimpft. Vielleicht versuchen wir mal wieder einen Neuaufschlag. Man muss jedoch gut überlegen, wie man ein solches Meinungsforum konzipiert und pflegt, denn das kann auch nach hinten los gehen.«

Arne Grossmann, Betriebsrat, T-Systems, Leinfelden-Echterdingen

»Bei uns gibt es die Infobörse, in die jeder SAP-Mitarbeiter seinen Kommentar stellen kann. In der heißen Phase vor der ersten Betriebsversammlung wurde die Infobörse so intensiv genutzt, dass der Server zusammenbrach. Der Betriebsrat denkt jetzt darüber nach, Foren anzubieten, an denen die Beschäftigten sich interaktiv beteiligen können. Darüber hinaus gibt es noch eine intern zugängliche Infoseite unserer Liste »Pro Betriebsrat« und die SAP-Seite der IG Metall.«

Eberhard Schick, Betriebsrat, SAP, Walldorf

Interaktiver Kummerkasten

Kommunikation ist für Betriebsräte extrem wichtig. Internet und E-Mail sind aus der Betriebsratsarbeit heute nicht mehr wegzudenken. Sogenannte Weblogs werden dagegen bisher nur zaghaft genutzt. Dabei hat diese Art elektronischer Kummerkasten einen großen Vorteil: Die Interaktivität, also der gegenseitige Austausch.

Weblogs, oder auch kurz Blogs, sind ein Kunstwort aus Web und Logbuch. Sie sind eine Kombination aus Tagebuch, Newsletter und Diskussionsforum im Internet. Wer eine E-Mail verfassen kann, wird auch ein Weblog einrichten und pflegen können.

Blogs können die Arbeit von Betriebsräten sinnvoll ergänzen. Denn die Belegschaften wollen ständig und aktuell mit Informationen versorgt werden. Das gilt vor allem, wenn sich das Unternehmen in der Krise befindet und Arbeitsplätze bedroht sind. Wer Blogs betreibt, muss sich um den Inhalt kümmern. Bei strafrechtlich relevanten Inhalten kann es schnell Ärger mit der Geschäftsleitung geben. Vor allem in der IT-

Branche gibt es Beispiele von blog-ähnlichen Foren, die Betriebsräte zum Austausch mit der Belegschaft nutzen.

Seit einigen Jahren gibt es den Siemens-Dialog (<http://dialog.igmetall.de>), der den Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der IG Metall News und Hintergrundberichte zum Siemens-Konzern bietet. Der Siemens-Dialog hat zwar kein Blog-Format, funktioniert nach diesem Prinzip. Eine Art Blog gibt es beim Telekommunikationsunternehmen Avaya, wo die Vertrauensleute eine Webseite eröffnet haben. Wie auf einer ständigen Betriebsversammlung können die Beschäftigten miteinander diskutieren und vom Betriebsrat Informationen einholen.

Im Vorfeld der Betriebsratswahl bei SAP (www.sapler.igm.de) spielte die unternehmensinterne Infobörse eine große Rolle. Dort gaben viele Beschäftigten ihren Kommentar zur anstehenden Wahl ab. Jetzt arbeitet der Betriebsrat an einer eigenen Diskussionsplattform.

Eine Anleitung für Blogs gibt es unter www.blogger.de.

PROTEST GEGEN KONZERNPOLITIK

Widersprüche der BenQ-Mitarbeiter

Über 800 Beschäftigte von BenQ haben mit rechtlicher Unterstützung der IG Metall Widerspruch gegen den Betriebsübergang von Siemens auf BenQ eingelegt.

Man sei nicht über die Bedingungen des Betriebsübergangs informiert worden, heißt es in dem Musterwiderspruch der IG Metall. Deshalb wird der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Siemens geltend gemacht.

Die IG Metall fordert von Siemens mehr finanzielle Hilfen für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten und eine Aufstockung des Hilfsfonds von bisher 35 Millionen auf 200 Millionen Euro.

Der Ergänzungstarifvertrag, mit dem die Beschäftigten auf bis zu 30 Prozent Entgelt verzichtet hatten, wurde von IG Metall und Arbeitgeberverband jetzt aufgehoben.

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 (verantwortl. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonella Pelivan, Gabriele Prein; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus, Bildredaktion: Michael Schinke
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38,
E-Mail: vertrieb@igmetall.de · Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Telefon 06151/8127-0, Fax 06151/80 93 98
E-Mail: schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-20 02
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten ·

Rüstzeug für die Konflikte im betrieblichen Alltag

Bei den »gewerkschaftlichen Aufgaben« der IG Metall rangiert die Bildungsarbeit ganz vorn – nicht nur im Budget. Um sich den aktuellen Anforderungen in Betrieb und Gesellschaft anzupassen, hat sie sich in den letzten 5 Jahren einem Wandel unterzogen. Fragen dazu an **Wolf Jürgen Röder**, der im Vorstand für Bildungspolitik zuständig ist.

direkt: Welche Bedeutung hat die Bildungsarbeit für die IG Metall?

Röder: Wissen über politische und wirtschaftliche Zusammenhänge zu vermitteln und unsere Kollegen zum Handeln zu ermutigen – diese Aufgabe ist heute vielleicht noch wichtiger als früher. Betriebsräte und Vertrauensleute brauchen mehr Argumente, wenn sie überzeugen wollen. Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder werden – da wirkt die Individualisierung der letzten Jahre nach.

direkt: Könnten bei zunehmender Sorge um den Arbeitsplatz die Menschen nicht eher enger an die Gewerkschaften rücken?

Röder: Die Frage ist: Was erzeugt Angst? Wir müssen feststellen, dass die arbeitenden Menschen nicht mehr so selbstbewusst sind, wie sie es einmal waren. Nach 20 Jahren Massenarbeitslosigkeit ist die Annahme, die Arbeitnehmer ließen sich nicht alles gefallen, brüchig geworden. Deshalb ist es für die Bildungsarbeit genauso wichtig, die Angst vor der Zukunft in einer unsicheren globalen Wirtschaft zu bekämpfen wie fachliches Wissen zu vermitteln.

direkt: Was hat sich verändert mit der Neuausrichtung der Bildungspolitik?

Röder: Wir mussten grundsätzlich etwas ändern, um die weiterhin bestehenden Ziele erreichen zu können. Wir haben das Bildungssystem der IG Metall durchlässiger gestaltet: Man muss nicht mehr Stufe nach Stufe der Seminare durchlaufen, sondern kann sich Module, also Bausteine, zusammensetzen. Denn wir können nicht mehr von durchgängigen Ar-

beits- und Bildungsbiografien ausgehen. Viele kommen – so wie wir es bei den diesjährigen Wahlen wieder gesehen haben – in den Betriebsrat, ohne Gewerkschaftsmitglied, geschweige denn Vertrauensmann oder -frau zu sein. Sie bringen ihr Engagement und ihr Gerechtigkeitsempfinden mit, aber die IG Metall muss ihnen das Rüstzeug für die Konflikte im betrieblichen Alltag geben.

direkt: Gibt es schon erste Erfahrungen mit den neuen Modulen?

Röder: Bis jetzt haben gut 1000 Teilnehmer die »neue Ausbildung« durchlaufen. Mit ihren Anregungen optimieren wir den Prozess. Besondere Renner sind die Veranstaltungen zu allen Wirtschaftsfragen. In der Tarifpolitik sind Betriebsräte vor allem am konkreten Handlungsmöglichkeiten interessiert, während die Vertrauensleute noch stärker die politische Argumentation zum Mobilisieren suchen. Unsere nächste Baustelle ist die ständige Weiterbildung für alle, die ein Amt in der IG Metall übernommen haben.

direkt: Welche Schwerpunkte setzt ihr für die nächste Zeit?

Röder: Wir müssen unsere finanziellen Ressourcen noch besser nutzen und auch mehr auf »Mana-

Das Bildungsprogramm der IG Metall

Kompetenzen			
Einstieg	Erstkontakt Einführungsseminare		
Überblick	BR-Kompakt	VL-Kompakt	
Spezialisierung	Aufgabenbezogene Weiterbildung Mitbestimmungs- Akademie	Forum Politische Bildung	Gesellschafts- politische Weiterbildung
Vernetzung/ Leitung/ Vermittlung	Referenten/-innen und Multiplikatoren		

Einstieg. Überblick, Spezialisierung: Das Bildungsangebot der IG Metall ist klar gegliedert. Im aktuellen Seminarprogramm (liegt dieser Ausgabe von »direkt« bei) finden sich die Farben der verschiedenen Kompetenzebenen schon als Wegweiser durch das Angebot.

gement« und »Marketing« achten. Konkret: etwa dafür sorgen, dass die richtigen Teilnehmer in die für sie passenden Seminare gehen. Überhaupt wollen wir Bildung und Beratung noch stärker verzahnen. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Ausbau der regionalen Bildungsarbeit ausbauen, um den Anforderungen der Kollegen aus den Betrieben am effektivsten nachkommen zu können.

► **Bildungsprogramm:** Ganz neu ist, dass es zu jeder Kompetenzebene Weiterbildungsangebote gibt. Für Mitglieder in Aufsichtsräten steht die »Mitbestimmungsakademie« offen. Über den Tageshorizont hinaus soll im »Forum politische Bildung« diskutiert werden.

Extranet

Tarifverträge: gesucht – gefunden

Muss eine Leistungszulage im Arbeitsvertrag stehen? Was sagt der Manteltarifvertrag dazu? Doch der ist gerade nicht zur Hand. Im Extranet, dem Info-Portal für Aktive der IG Metall, geht es ganz schnell. Hier kann man sich am PC den kompletten Tarifvertrag ausdrucken. Erstmals bietet die IG Metall ihren Funktionärinnen und Funktionären einen Onlinezugang zu allen aktuellen Tarifverträgen an. Unser Tarifindex enthält die Bereiche Metall-Elektro, Stahl, Handwerk, Textil-Bekleidung und

Holz-Kunststoff. In der Datenbank kann nach Titel, Bezirk, Arbeitgeberverbänden, fachlichen oder räumlichen Geltungsbereichen oder Tarifvertragsnummern gesucht werden. Man kommt aber auch über Branchen und Tarifgebiete zum Text des Vertrags – selbstverständlich zum Herunterladen und Ausdrucken. Viel Zeit ist dafür nicht nötig und schon liegt der Tarifvertrag auf dem Tisch.

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

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

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

Rente mit 67 – Es gi

Die Sackgasse

Die geplante Rente mit 67 ist vor allem ein Renten Kürzungsprogramm. Viele Rentnerinnen und Rentner würden damit in die Altersarmut geschickt.

»Millionen Menschen haben keine Arbeit«, analysiert IG Metall-Vorsitzender Jürgen Peters, »und die, die noch Arbeit haben, sollen länger arbeiten. Das ist absurd«. Will die Bundesregierung Ältere noch länger dem Arbeitsstress in den Betrieben aussetzen? Soll Auszubildenden die Chance auf ihre Übernahme genommen werden und Erwerbslosen Chancen auf eine Einstellung? Mindestens 1,2 Millionen Arbeitsplätze würden zusätzlich gebraucht, wenn die Rente mit 67 eingeführt würde, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung errechnet.

Schon heute halten die wenigsten bis 65 durch. Im Durchschnitt gehen Arbeitnehmer mit 63 Jahren in Rente. Und sicher ist: Auch wenn die Rente mit 67 kommt, werden viele früher in Ruhestand gehen, denn der Arbeitsstress setzt vor allem Älteren zu. Wenn die reguläre Rente aber erst mit 67 beginnt, müssten sie für jeden Monat, den sie früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden, Abschläge von der Rente in Kauf nehmen.

» Millionen Menschen haben keine Arbeit, und die, die noch Arbeit haben, sollen länger arbeiten.«

»Die Rente mit 67 ist schlicht ein Renten kürzungsprogramm«, kritisiert Peters.

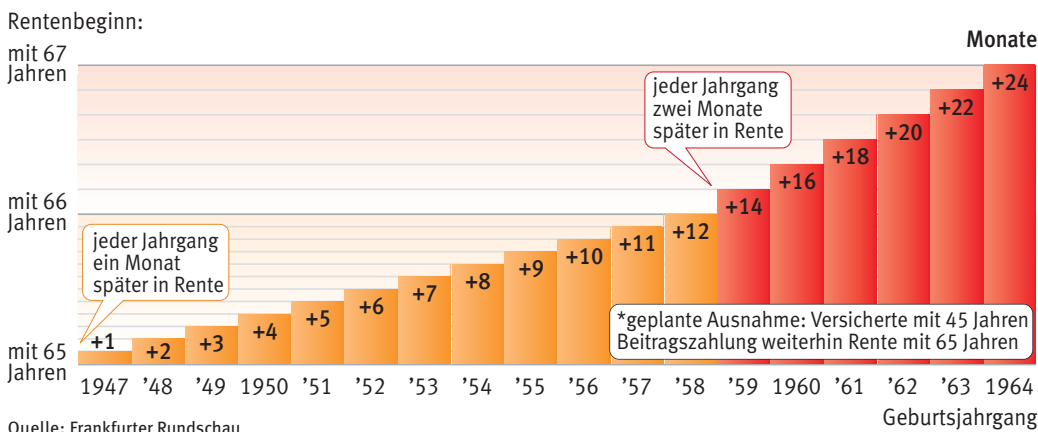
Die Regierung begründet das unter anderem damit, dass immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Rentner aufkommen müssen. Aber die Arbeitsproduktivität steigt auch ständig: Immer weniger Menschen produzieren immer mehr Reichtum. Aus diesem Zuwachs wären auch längere Rentenlaufzeiten finanzierbar.

Pläne der Regierung

- ▶ Rente erst mit 67 Jahren. Der reguläre Rentenbeginn steigt in Monatsschritten ab 2012. Ab 2029 müssen alle bis 67 arbeiten. Betroffen wären Beschäftigte ab Jahrgang 1947 und jünger.
- ▶ Rente mit 67 bedeutet: Die Gesundheit älterer Beschäftigter wird noch stärker strapaziert. Schon heute erreichen die wenigsten das derzeitige Renteneintrittsalter von 65 Jahren.
- ▶ Rente mit 67 bedeutet: Zusätzliche Abschläge für alle, die früher ausscheiden – 7,2 Prozent beispielsweise für jene, die mit 65 in Rente gehen. Für viele wäre damit Altersarmut programmiert.
- ▶ Rente mit 67 bedeutet: Mehr Druck zu privater Vorsorge der Versicherten, um sich früheres Ausscheiden leisten zu können.
- ▶ Rente mit 67 bedeutet: Geringere Beschäftigungschancen für ausgebildete Auszubildende und für Erwerbslose, also mehr Arbeitslose.
- ▶ Rente mit 67 bedeutet: Arbeitgeber sparen Beiträge, die sie in Zukunft möglicherweise zahlen müssten, wenn es bei der Rente mit 65 bliebe. Dagegen müssen die Arbeitnehmer das, was sie an Beiträgen sparen, in zusätzliche Altersvorsorge investieren, die sie allein bezahlen.

LÄNGER ARBEITEN

Das Renteneintrittsalter soll stufenweise von 65 auf 67* Jahre steigen



Im Jahr 2012 soll es losgehen – mit denen, die 1947 geboren sind. Sie müssen einen Monat länger arbeiten. Der Jahrgang 1949 schon 2 Monate länger. Das Renteneintrittsalter steigt jedes Jahr um einen Monat. Bis 2023. Von 2024 an jährlich um 2 Monate. Ab 2029 heißt es, regulär bis 67 Jahre arbeiten. Betroffen: alle, die 1964 oder später geboren wurden.

Ältere später in Rente heißt ▶ Junge später in Arbeit



Die Alternativen der IG Metall

- ▶ Regelaltersgrenze von 65 Jahren beibehalten.
- ▶ Flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65, beispielsweise über Altersteilzeit.
- ▶ Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes oder eine vergleichbare Regelung.
- ▶ Nach 40 Versicherungsjahren Rentenbeginn ohne Abschläge.
- ▶ Erwerbstätigenversicherung: Selbstständige, Freiberufler, Politiker und künftige Beamte schrittweise in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen und an der Finanzierung beteiligen.
- ▶ Alle Erwerbstätigen, auch Minijobber, voll rentenversichern.
- ▶ Weitere Erhöhung der Beiträge für die Rentenversicherung darf kein Tabu sein: Je 0,25 Prozentpunkte für Beschäftigte und Arbeitgeber bis 2029 würden die Rente mit 67 überflüssig machen.
- ▶ Verbesserte Erwerbsminderungsrenten durch leichteren Zugang und Verzicht auf Abschläge.
- ▶ Alters- und alterngerechte Arbeitsgestaltung: Das heißt vor allem eine frühzeitigere Prävention in der Arbeitswelt sowie staatliche Förderung von Vorhaben alterngerechter Arbeitsgestaltung.

Zurück zur Solidarität

Die IG Metall hat Alternativen, die die Rentenversicherung auf sichere Füße stellt und eine Rente mit 67 erübrigt.

Alle Renten-»Reformen« vergangener Jahre zielten darauf ab, Arbeitgeber bei den Beiträgen zu entlasten und die Renten zu kürzen – langfristig und dauerhaft. Die gesetzliche Rentenversicherung, jahrzehntelang stärkste Säule der Alterssicherung, ist dabei immer weiter gebröckelt. Zur Freude von privaten Versicherungen, die dabei ihr Geschäft wittern und darum um das Geld der Beschäftigten buhlen.

Schon jeweils 0,25 Prozentpunkte höhere Beiträge machen die Rente mit 67 überflüssig.

Die IG Metall hat Alternativen vorgelegt. Sie beziehen mehr Menschen in die Versicherung ein und stärken die solidarische Rentenkasse. Höhere Beiträge dürfen dabei kein Tabu sein: Schon 0,25 Prozentpunkte, jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, würden die Rente mit 67 überflüssig machen.

SO PLANT DIE REGIERUNG

29. November	Das Bundeskabinett berät den Gesetzesentwurf
15. Dezember	1. Lesung im Bundestag geplant
Januar/Februar 2007	Anhörung der Verbände, 2. und 3. Lesung im Bundestag, Behandlung im Bundesrat
März 2007	Verabschiedung der Rentenreform

RENTE VOR 65 WIRD TEUER

3 Beispielrechnungen für einen Rentner mit 1000 Euro Monatsrente (Monatliche Abschläge bleiben bei 0,3 Prozent)

Geboren:	Eintrittsalter für Regelaltersrente: 65 Jahre plus ...	Monatlicher Verlust bei vorzeitiger Rente ...			
		... mit 62 Jahren		... mit 65 Jahren	
		jetzt:	künftig:	jetzt:	künftig:
1950	4 Monate	108 Euro	120 Euro	kein Verlust	12 Euro
1957	11 Monate	108 Euro	141 Euro	kein Verlust	33 Euro
1964	24 Monate	108 Euro	180 Euro	kein Verlust	72 Euro

Auch in Zukunft werden die meisten Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 65 Jahre arbeiten können, geschweige denn bis 67. Alle, die nach 1963 geboren sind und mit 62 in Rente gehen, müssten auf 18 Prozent ihrer Rente verzichten.

Nach 40 Jahren ▶ Rente ohne Abschläge!

Plant ein Unternehmer eine Betriebsänderung, die »wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft« zur Folge hat, muss er mit dem Be-

triedsrat über einen Interessenausgleich verhandeln (§§ 111 und 112 BetrVG). Dies gilt in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten.

... Interessenausgleich

Lesetipp:
»Sozialplan und Interessenausgleich« – aus der Reihe »Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute« der IG Metall.
Bestellen über die Verwaltungsstelle oder über Internet: www.igmetall.de/betriebsraete/
► Broschüren und Handlungshilfen.
1,70 Euro + Versand.

In direkt 18/2004 erschienen:
Was ist eigentlich ein Sozialplan?
Im Internet unter: www.igmetall.de/direkt/
► «direkt»-Lexikon

triedsrat über einen Interessenausgleich verhandeln (§§ 111 und 112 BetrVG). Dies gilt in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten.

Betriebsänderungen sind nicht nur geplante Entlassungen, sondern auch Verlagerung oder Verkauf des Betriebs oder von Betriebsteilen sein, Umstrukturierungen oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation. Die Folgen für Beschäftigte können zum Beispiel sein: Versetzung, geringerer Verdienst, Qualifikationsverlust.

Um solche Nachteile auszugleichen, sieht das Betriebsverfassungsgesetz 3 Instrumente vor:

- **Interessenausgleich**,
- **Sozialplan** (auch §§ 111, 112) und
- **Nachteilsausgleich** (§ 113).

Der **Sozialplan** soll die individuellen Interessen der Beschäftigten sichern. In der Regel geschieht dies durch Ausgleichszahlungen.

Beim **Interessenausgleich** geht es um die kollektiven Interessen der Beschäftigten, um das »Ob«, »Wann« und »Wie« der Betriebs-

änderung. Es ist ein Gestaltungsinstrument, mit dem der Betriebsrat den Arbeitgeber zwingen kann, mit ihm über wirtschaftliche Fragen zu verhandeln. Ein Interessenausgleich setzt nicht zwingend voraus, dass bei der Betriebsänderung tatsächlich wirtschaftliche Nachteile entstehen. Die Vorschläge des Betriebsrats müssen sich auch nicht unmittelbar auf die geplante Betriebsänderung beziehen.

Den Themen sind keine gesetzlichen Grenzen gesetzt. Typisch sind Vereinbarungen über Qualifizierungen, neue Produkte, zusätzliche Mitbestimmungsrechte bei der Entwicklung des Betriebs, Überstundenverbot, Gründen einer Transfergesellschaft, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen. Damit der Betriebsrat Einfluss nehmen kann, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihn rechtzeitig über die Details der Pläne zu informieren. Macht der Betriebsrat eigene Vorschläge, muss er sich ernsthaft damit auseinandersetzen.

Wenn die Betriebsänderung in einem drastischen Personalabbau besteht, muss der Betriebsrat abwägen, ob es überhaupt sinnvoll ist, über einen Interessenausgleich zu verhandeln.

In solchen Fällen hat gerade der Arbeitgeber ein Interesse an einem Ausgleich. Denn in diesem Rahmen kann er den Betriebsrat dazu bewegen, die Beschäftigten, die entlassen werden, zu benennen. Das schützt ihn vor späteren Klagen. Wenn nämlich eine Namensliste vorliegt, kann das Arbeitsgericht praktisch nicht mehr überprüfen, ob die Kündigung rechtmäßig ist.

In diesen Fällen ist es oft besser, dass den Beschäftigten die Möglichkeit des **Nachteilsausgleich** erhalten bleibt. Das ist eine Art Schadensersatz, den sie fordern können, wenn kein Interessenausgleich versucht wurde oder der Arbeitgeber später davon ohne zwingenden Grund abweicht.

Anders als der Sozialplan kann der Interessenausgleich nicht durch eine Einigungsstelle erzwungen werden. Der Betriebsrat kann nur versuchen, die Betriebsänderung über einstweilige Verfügung untersagen zu lassen. Insbesondere Kündigungsverbote sind auf diesem Weg schon öfter erlassen worden. Das Druckmittel beim Interessenausgleich ist der Nachteilsausgleich. Dieser sollte höher sein als die Zahlungen aus den Sozialplanmitteln. Ansprüche aus dem Nachteilsausgleich können aber nur die Betroffenen selbst individuell vor Gericht einklagen.

ARBEITSLOSE

Weniger Geld

Wer in einer Transfergesellschaft gearbeitet hat und danach arbeitslos wird, erhält weniger Geld als früher. Das Arbeitslosengeld soll sich jetzt am Transfer-Kurzarbeitergeld orientieren und nicht mehr am Bruttoentgelt beim vorherigen Arbeitgeber (einschließlich Einmalzahlungen). Es sei denn, ein Berater der Arbeitsagentur hat vor dem Wechsel in die Transfergesellschaft das höhere Arbeitslosengeld zugesichert. Das steht in einer Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit.

Die IG Metall rät Betroffenen, Widerspruch einzulegen. Sie will in Absprache mit dem DGB Musterprozesse führen.

► **Arbeitslosengeld:**
Muster-Widersprüche gibt es in den Verwaltungsstellen.

► **Tariflohn:**
Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hat das Aktenzeichen: 1 BvL 4/00 vom 11. Juli 2006

MELDUNGEN

Kurz notiert

Gewerkschaftsbund: Mit einer Stimme sprechen will der am 3. November in Wien gegründete »Internationale Gewerkschaftsbund« (IGB), ein Zusammenschluss aus »Internationalem Bund Freier Gewerkschaften« und »Weltverband der Arbeit«. Er hat 180 Millionen Mitglieder in 160 Ländern. Sitz ist Brüssel, Präsidentin die Australierin Sharon Burrow. Ihr Stellvertreter ist der DGB-Vorsitzende Michael Sommer.

Stahl: Auch die rund 14 000 Stahlarbeiter an der Saar, bei Buderus-Edelstahl in Wetzlar und Badische Stahlwerke in Kehl fordern 7 Prozent mehr Geld, für 12 Monate.

TARIFLOHN

Richter-Hilfe

Der Staat darf die Vergabe öffentlicher Aufträge davon abhängig machen, dass Tariflöhne gezahlt werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht in einem Streit um das Vergabegesetz des Landes Berlin entschieden.

Die Sicherung sozialer Standards (auch durch Unterstützung des Tarifsystems) sei eine wichtige staatliche Aufgabe. Es sei legitim, per Gesetz einem Verdrängungswettbewerb über Lohndumping entgegenzuwirken und die Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen zu schützen. Dazu könne der Staat auch Gesetze mit wirtschaftslenkendem Charakter erlassen.

TARIFERHÖHUNG

Betriebsvereinbarung ist unwirksam

Die Betriebsparteien können wegen des Tarifvorbehalts in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG keine Regelungen über die Weitergabe von Tarifierhöhungen treffen. Das gilt sowohl für die Höhe als auch für den Zeitpunkt der Tarifierhöhung. Darum ist auch eine Betriebsvereinbarung unwirksam, die vorsieht, dass die Tarifierhöhung auf das Effektivemkommen gezahlt wird. Geregelt werden kann nur, ob und inwieweit Tarifierhöhungen auf übertarifliche Zulagen angerechnet werden dürfen.

Auch eine Betriebsvereinbarung, nach der sich eine übertarifliche Zulage um denselben Prozentsatz erhöht wie das Tarifgehalt, verstößt nicht gegen § 77 BetrVG.

BAG vom 30. Mai 2006 – 1 AZR 111/05

VERZUGSLOHN

Andere Arbeit wird angerechnet

Wenn ein Arbeitnehmer nicht von seinem Arbeitgeber beschäftigt wird und darum Anspruch auf Verzugslohn hat, aber in dieser Zeit anderweitig Geld verdient, muss er sich diesen Verdienst auf den Verzugslohn anrechnen lassen. Und zwar auf den gesamten Zeitraum des Annahmeverzugs, nicht nur auf die Zeit, in der der andere Verdienst erzielt wurde.

BAG vom 22. November 2005 – 1 AZR 407/04

EINGRUPPIERUNG

Tätigkeitsbeispiel entscheidet

Wenn die Tätigkeit eines Arbeitnehmers einem konkreten Tätigkeitsbeispiel einer tariflichen Entgeltgruppe entspricht, kommt es bei der Eingruppierung nicht mehr darauf an, ob auch die allgemeinen Oberbegriffe erfüllt sind, mit denen die jeweilige Entgeltgruppe im Tarifvertrag beschrieben wird.

BAG vom 25. Januar 2006 – 4 AZR 622/04

direkt 20/2006

KÜNDIGUNG

Annahme nur innerhalb der gesetzlichen Frist

Ein Arbeitnehmer kann eine ordentliche Änderungskündigung nach § 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz innerhalb der Kündigungsfrist annehmen, aber spätestens 3 Wochen nach Zugang der Kündigung. Dies gilt sowohl dann, wenn er der Änderung vorbehaltlos zustimmt als auch dann, wenn er sie unter Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung annimmt. Auch wenn der Arbeitgeber eine kürzere Annahmefrist bestimmt hat, gilt nur die gesetzliche.

BAG vom 18. Mai 2006 – 2 AZR 230/05

ERWERBSMINDERUNG

Operationen sind zumutbar

Erwerbsminderungsrenten sind seit 2001 in der Regel zeitlich befristet. Eine Dauerrente kommt nur in Betracht, wenn schwerwiegende medizinische Gründe gegen eine Besserungsaussicht stehen. Dazu müssen alle anerkannten Behandlungen ausgeschöpft worden sein, auch Operationen.

BSG vom 27. Juni 2006 – B 2 U 13/05

BETRIEBSÄNDERUNG

Nachteilsausgleich erst nach Beginn

Individuelle Ansprüche auf Nachteilsausgleich bei einer Betriebsänderung entstehen erst, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung beginnt, ohne zuvor einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist dies aber noch nicht der Fall, wenn der Entschluss gefasst ist und bekannt gemacht wird, dass der Betrieb stillgelegt werden soll. Auch wenn die Produktion schon eingestellt, Arbeitnehmer freigestellt und ein Versteigerungsauftrag vergeben wurden, sei das noch kein Beginn einer Stilllegung. Denn solche Maßnahmen seien in der Regel noch umkehrbar.

BAG vom 30. Mai 2006 – 1 AZR 25/05

URLAUB

Ersatz für nicht genehmigten Urlaub

Urlaubsansprüche gehen ersatzlos verloren, wenn sie nicht bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres genommen werden oder – bei dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen – bis Ende März des Folgejahres. Das ergibt sich aus § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz. Davon kann allerdings durch tarifliche Regelungen abgewichen werden.

Hat der Arbeitnehmer rechtzeitig Urlaub verlangt, aber keinen bekommen, ist der Arbeitgeber in Verzug. Er macht sich schadensersatzpflichtig. Das heißt in der Regel, dass er den Urlaub später gewähren muss und die freien Tage nicht durch Geld kompensiert. Eine Abgeltung durch Geld kommt nur in Frage, wenn das Arbeitsverhältnis endet.

BAG vom 11. April 2006 – 9 AZR 523/05

► **Buchtip:**
Neu auf dem Markt, das Handwörterbuch: »Die Freistellung des Betriebsrats von A bis Z« von Gisela Graz und Maria Lück. Beide sind Rechtsanwältinnen. Bund-Verlag, 359 Seiten, 49,90 Euro.

Anzeige

.Arbeit

.Arbeit

.Arbeit

Und was kommt dann?

Rente an der Armutsgrenze oder auskömmliche Altersversorgung?!

Als gewerkschaftliche Informations- und Beratungseinrichtung unterstützen wir:

- ✓ die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge
- ✓ die Umsetzung des TV AVWL
- ✓ die Entwicklung und Einrichtung von Langzeitkonten
- ✓ die Vorbereitung von Info-Veranstaltungen und Betriebsversammlungen
- ✓ Wir bieten entsprechende Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen an und stehen als Referenten zur Verfügung.

in.Arbeit GmbH
Ulf Imiela
Roßstr. 94
40476 Düsseldorf
Telefon 0211.43 83 79-0
ulf.imiela@in-arbeit.com

Bei uns sind eure
Belange sofort:

in.Arbeit

www.in-arbeit.com

Nachdenken. Vorsorgen. Zukunft sichern.

TERMINE

28. November

»Grenzenlos dank Informatik?« ist Thema einer Veranstaltung der IG Metall im Landesmuseum für Technik und Arbeit in Mannheim.

4. und 5. Dezember

»Klüger dank Informatik?« ist die Frage eines Workshops im Heinz-Nixdorf-Museum in Paderborn. Beide Veranstaltungen sind Projekte der IG Metall zum »Jahr der Informatik«. Informationen bei der Projektleitung: a.braukowitz@web.de Anmelden: claudia.kaczmarek@igmetall.de

20. bis 25. Januar 2007

6. Weltsozialforum in Nairobi (Kenia). Die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren. Interessenten können sich hier informieren: www.sozialforum.or.ke Wer teilnehmen will, erkundigt sich beim DGB: wsf-manuela.tallafuss@web.de oder manfred.nairobi@web.de (ab Dezember)

LESERBRIEFE

Zu Thyssen-Krupp, in **direkt** 18/2006, von André Halfenberg, Vertrauensmann, Daimler Chrysler:

»... Es wäre doch angebrachter, auch in Zeiten der weltweiten Globalisierung, dass sich die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften gemeinsam gegen die Erpressungspolitik der Unternehmen zur Wehr setzen – und nicht durch einzelne betriebliche Bündnisse gewerkschaftliche Errungenschaften aufzugeben. ... Besinnen wir uns wieder auf unseren Stärken, denn nur gemeinsam sind wir stark.«

Zur ERA-Einführung, in **direkt** 18/2006, von Uwe Rostek, Opel Bochum:

»... Bei Opel Bochum sieht die Umsetzung von ERA aber ganz anders aus. Da ich Vertreter des Kolonnenführers bin, merke ich es je-

des mal, wenn ich den Kolonnenführer vertreten muss. Denn die Vertreterzulage wird erst ab einer Vertretung von 4 Wochen gezahlt. Außerdem wird der Lohngruppenausgleich erst ab einer Vertretung von 6 Monaten gezahlt. Alles zusammen macht das rund 2 Euro pro Stunde aus, die ich nicht mehr bezahlt bekomme, wenn ich Vertretung mache, obwohl ich für alles den Kopf hinhalten muss. ... ERA – ganz was Tolles. ...«

ZITATE

»Arbeit darf nicht arm machen. Es ist eine Illusion zu glauben, prekäre Beschäftigung bringt ein Beschäftigungswunder.«

Jürgen Peters, Erster Vorsitzender der IG Metall, im »Spiegel«

»Die so genannte Gesundheitsreform ist Murks.«

Berthold Huber, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, in der »Nordsee-Zeitung«

»In Deutschland geht mehr Arbeitszeit durch Grußworte verloren als durch Arbeitskämpfe.«

Dieter Hundt, Arbeitgeberpräsident im Grußwort zum Kongress des Einzelhandelsverbands

MATERIAL

► Zur Tarifierhöhung in der **Textil- und Bekleidungsindustrie** in Westdeutschland gibt es jetzt einen Flyer und ein Plakat, Motto »Gemeinschaft schafft's«. Zum Herunterladen: extranet.igmetall.de ► Themen ► Tarifrunden

► Das Projekt »Gute Arbeit« bei der IG Metall hat eine Arbeitsmappe zum Thema **Prekäre Arbeit** herausgegeben. Sie enthält Erfahrungsberichte und Handlungsanleitungen zum Umgang mit Leiharbeitern und Befristeten. Zu finden ist das Handbuch im extranet.igmetall.de ► Themen ► Gute Arbeit ► Material

► Betriebsrat sein ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Um immer auf dem laufenden zu sein, ist Weiterbildung nötig. Die IG Metall hat jetzt einen »**Weiterbildungsnavigator**« veröffentlicht – zum Einschätzen des eigenen Qualifizierungsbedarf. Im Extranet. Oder über die Verwaltungsstelle bestellen (Produktnr.: 8886-14389).

► Die **Sozialpolitischen Informationen** der IG Metall befassen sich in der Ausgabe 2. Halbjahr 2006 mit allen Aspekten der Gesundheitsreform – Argumente für die aktuelle Diskussion. Herunterladen aus dem Internet: www.igmetall.de ► Themen ► Sozialpolitik

► Die CD-ROM »**Betriebsratspraxis von A - Z**« aus dem Bund-Verlag ist vor allem für Neulinge im Amt hilfreich. Autor Christian Schoof (IG Metall-Sekretär im Bezirk Küste) stellt neben der aktuellen Gesetzeslage viele Arbeitshilfen für die Praxis vor. Die CD-ROM wird 2 mal jährlich aktualisiert (Preis im Fortsetzungsbezug: 49,90 Euro, Einzelbezug: 89,90 Euro).



Cartoon: / Nachdruck nur über CCC, www.c5.net