

Unsoziale Regierungsstümper

Wenn es etwas gibt, auf das man sich verlassen kann, so sind es die Nachbesserungen der in Gesetze gefassten Reformvorhaben der Bundesregierung. Kaum ist ein Gesetz veröffentlicht, stellt man fest, dass es großen Verwaltungsaufwand erfordert und „handwerkliche Mängel“ aufweist – also muss nachgebessert werden. Warum konnte man nicht gründlicher arbeiten? Fehlte es vielleicht an einigen teuer bezahlten Gutachten?

Da wurde aus dem Bundesfinanzministerium bekannt, dass künftig die illegalen Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten stärker kontrolliert und die Beteiligten bestraft werden sollen. In Köln habe man schon eine Behörde mit über 7.000 Mitarbeitern eingerichtet, die von anderen Dienststellen, z. B. vom Zoll, dafür abgestellt worden seien und bundesweit ausschwärmen sollten. Als ein bundesweiter Aufschrei durch die Republik ging, ruderte man zurück: so sei es nicht gemeint, und im übrigen sei die Rechtslage heute schon so, dass die Steuerpflicht ja schon bestehe: dazu gehören die (ausländische) Perle im Haushalt, die Schülerin, die den unteren Klassen Nachhilfe erteilt, der rasenmähende Nachbar, die einkaufenden Nachbarskinder usw.

Die Deutschen – ein Volk von Hinterziehungstätern, die man im höheren staatlichen Zweck kriminalisiert; die ausländischen Mitbürger ohne

Arbeitserlaubnis kann man dann leicht ausweisen. Die Dementis waren anfangs recht lau: es war wohl tatsächlich die Absicht der Bundesregierung, eine offenbar vorhandene, im Volk in seiner Tragweite aber nicht bekannte Rechtslage konsequent durchzusetzen. Schließlich hatte man

diese Regelungen in den Gesetzentwurf aufnehmen ließen, gegen den Willen der zuständigen Ministerin, wie Ulla Schmidt heute treuherzig versichert. Die Regelung ist kaum in Kraft, da wird in der SPD und anderswo schon wieder über Änderungen nachgedacht. Aus Minus mach Plus: Es ist doch gut, wenn eine Regierung Fehlentscheidungen eingesteht und ganz oder teilweise zurücknimmt! Vielleicht sollte man das Hirn aber einschalten, bevor man ein Gesetz erlässt!

Wo das soziale Herz der SPD schlägt, ist derzeit nicht auszumachen – im Gehirn sicher nicht. Vielleicht ist es in den Verdauungsorganen angesiedelt. Denn damit könnte erklärt werden, warum der Regierungsapparat so viel Mist produziert.

Jörg Hebsacker



ja auch im traulichen SPD-Filz zwischen Bund und Land Nordrhein-Westfalen die in Bochum angesiedelte Knappschaft mit der „Betreuung“ der Minijobs betraut und für sie eine neue Behörde eingerichtet, die jetzt ausgelastet werden muss. Man merkt die Absicht und ist verstimmt. Konsequenterweise müsste man jetzt die Rechtslage ändern, um nicht übereifrigen Ordnungshütern Munition gegen unschuldige Bürger zu liefern.

Wo war das soziale Herz der Regierungspartei SPD, die Wert legt auf „soziale Ausgewogenheit“, als die neuen Beitragsregelungen der Rentner-Krankenversicherung beschlossen wurden? Den Parteivorsitzenden auszutauschen ändert ja nichts am Sachverhalt, dass ausgerechnet Mütterfering (und sein Kanzler Schröder)

Aus dem Inhalt:

Tarifarbeit	2 + 3
Gerichtsbarkeit	4
Arbeitsmarkt	5 + 21
Betriebsrenten	6 + 7
Gewerkschaften	10
BfA	11
Personalratswahlen	12 + 13
Aventis	14
Bildung	15
Aktionärvereinigung	16
Arbeitsrecht	17
Verbandsarbeit	18–20
Kaufmannsjugend	23

verdi-Billigtarifvertrag

Nicht nur in der Zeitarbeitsbranche über den DGB (s. Artikel „Billiger Jakob“ DGB auf Seite 8 in der DAZ Nr. 1/2004), sondern auch beim DRK scheint verdi uns unterbieten zu wollen. Anders kann man sich den Tarifabschluss, den verdi am 19.12.2003 mit der DRK-Landestarifgemeinschaft Sachsen-Anhalt abschloss, nicht erklären. Hier ein paar „Highlights“ des Tarifvertrages im Vergleich mit dem DHV-Tarifvertrag Sachsen:

 Verdi-Tarifvertrag	 DHV-Tarifvertrag
Besitzstände bezgl. Urlaubsgeld und 13. Gehalt sind nicht geregelt.	Die per 31.12.2003 beschäftigten Mitarbeiter genießen vollen Besitzstand.
Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 12 Monaten bis zum 31.12.2004	Der DHV-Tarifvertrag gilt bis zum 31.12.2006.
Feiertagszulage nur 30%, egal ob Wochenfeiertag oder Feiertag an einem Sonntag. Keine Zulagen für den 24. oder 31.12.	Zeitzuschläge für Wochenfeiertag 35 % (bei Freizeitausgleich) bzw. 135 % (ohne Freizeitausgleich); Zuschläge für Arbeit am 24.12. und 31.12.: 25 % (bei Freizeitausgleich); 125 % (ohne Freizeitausgleich)
Für neue MA weniger Erholungsurlaub (24 Tage)	Urlaubsanspruch Minimum: 26 Tage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr
Weniger Gehalt für neue MA, z.B. Rettungsassistent: Anfangsgehalt 1640,00 Euro.	Entgelte neuer Rettungsassistent: 1.716 € oder 1.834 €
Regelung zu den Sonderzahlungen kann mit einer Frist von einem Monat auch vor dem Ablauf 31.12.2004 gekündigt werden.	Keine Sonderkündigungsfrist der Regelung zu den Sonderzahlungen

Was mussten unsere Mitarbeiter und Mitglieder in den Betrieben sich nicht alles an verdi-Beschimpfungen anhören:

Dumpingtarifpartner / Arbeitgeberhörig / Verrat der Arbeitnehmerinteressen / Tarifverträge am grünen Tisch

Alles nur Show! Verdi hat es nicht geschafft, die Tarifmächtigkeit in den neuen Bundesländern zurück zu gewinnen. Nun wird die Strategie geändert und der DHV-Tarifvertrag unterboten. Auf dass der Arbeitgeber vom DHV ablässt, weil dieser zu teuer ist! Diese Rechnung wird nicht aufgehen, denn der neue verdi-Landestarifvertrag in Sachsen-Anhalt erfasst nur noch vier (in Worten: vier) Kreisverbände. Ob deren Beschäftigte mit ihrem verdi-Tarifvertrag glücklich sind?

rö

Tarifarbeit kompakt:

DHV und **StenaLine Deutschland** vereinbarten einen Gehaltstarifvertrag mit einer Gehaltserhöhung von 2 % rückwirkend ab 1.1.2004 und einer Laufzeit von 12 Monaten.

Mit dem **DRK-Landesverband Sachsen** werden im März Gehaltstarifverhandlungen aufgenommen. Der DHV hat sich als Tarifpartner im DRK Sachsen durchgesetzt. Mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter des DRK Sachsen haben die Tarifverträge der Landestarifgemeinschaft mit dem DHV akzeptiert.

DHV und die **BARMER** Ersatzkasse nahmen Tarifverhandlungen zum Abschluss eines Haustarifvertrages über die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf. Diese Tarifverhandlungen sind notwendig geworden, weil die BARMER, wie andere Ersatzkassen auch, in diesem Jahr die gesetzlich vorgeschriebene Deckelung der Verwaltungskosten ohne Reduzierung der Personalkosten nicht einhalten kann.

Die **Lielje-Krankenhausgruppe** und der DHV schlossen einen Entgelttarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 30.6.2004 ab. Die Entgelte werden dabei nicht erhöht; dafür erhalten alle Mitarbeiter zwei zusätzliche Urlaubstage. Grund der prekären Situation ist die Finanzlage der gesetzlichen Krankenkassen, die zu einer starken Absenkung der Pflegesätze führte. Dieser Abschluss dient daher vor allem der Erhaltung der Arbeitsplätze.

Der BAVC-Bundesarbeitgeberverband der Chemischen Industrie und die Gewerkschaften DHV und CGBCE trafen sich zu einem Spitzengespräch. Thema war insbesondere die Vorbereitung der Tarifrunde 2004.

Den Rahmentarifverträgen des DHV mit der **Stiftung Bildung und Handwerk** sind alle Betriebe am Standort Paderborn sowie die in mehreren Bundesländern tätige InBit-Gruppe beigetreten. Über den Beitritt weiterer Betriebe finden derzeit Tarifverhandlungen statt.

Die Tarifverhandlungen des DHV mit dem **AGV Banken** beginnen am 17.5.2004. Sie werden voraussichtlich am 16.6. und am 7.7. fortgesetzt.

Zeitungssente

Ob beabsichtigte Falschinformation oder nur ein Fehler: in der IGM-Mitgliederzeitschrift wird stolz über einen Tarifvertrag mit dem Landesfachverband Holz-Kunststoff in Sachsen-Anhalt berichtet. Im weiteren Verlauf des Artikels ist zu lesen, dass sich der Landesinnungsverband des Tischlerhandwerks einem IGM-Abschluss „vorher“ verweigert habe und mit der Christlichen Gewerkschaft abschließen wolle. Gewollt oder ungewollt wird der Eindruck hervorgehoben, als sei das Vergangenheit. Ist es aber nicht! Der Landesinnungsverband der Tischler in Sachsen-Anhalt ist nach wie vor Tarifpartner der Christlichen Gewerkschaften. Peinlich, zumindest für die Redaktion von „metall“.

Tarifrunde 2004: Vorrang für Beschäftigungssicherung

Der Hauptvorstand des DHV hat die Empfehlungen an die Tarifkommissionen für die Tarifrunde 2004 beschlossen. Angesichts der nach wie vor schwierigen wirtschaftlichen Lage und den ungewissen Wachstumsaussichten für 2004 empfiehlt der DHV-Hauptvorstand seinen Tarifkommissionen, mit moderaten Forderungen in die Tarifrunde 2004 zu gehen. Ziel muss sein, in diesem Jahr den Trend zum massiven Beschäftigungsabbau zu stoppen und Voraussetzungen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu schaffen. Die Gehaltsforderungen sollen die Inflation und die gestiegenen Belastungen angemessen ausgleichen. Der DHV-Hauptvorstand empfiehlt den Tarifkommissionen deshalb, eine Erhöhung der Einkommen im Bereich von etwa 3 % zu fordern und die weiteren Forderungen je nach der wirtschaftlichen Lage ihrer Bereiche zu formulieren.

Der DHV-Hauptvorstand verwahrt sich gegen Bestrebungen der Ar-

beitgeber, flächendeckend durch Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich eine faktische Kürzung der Gehälter zu erreichen. Der DHV hat mit moderaten Tarifabschlüssen in der Tarifrunde 2003 dazu beigetragen, die schwierige wirtschaftliche Lage vieler Unternehmen zu stabilisieren. Diese umsichtige Tarifpolitik wird auch im Jahr 2004 fortgesetzt. Aber die Grenzen der Kompromissbereitschaft sind erreicht, wenn Arbeitnehmer Mehrarbeit leisten sollen, ohne entsprechend vergütet zu werden. Mit solchen Forderungen demotivieren die Arbeitgeber ihre Beschäftigten und tragen nicht dazu bei, das Arbeitsklima in ihren Betrieben zu verbessern. Der DHV-Hauptvorstand empfiehlt daher seinen Tarifkommissionen, Arbeitgeberforderungen nach Mehrarbeit ohne Lohnausgleich zurückzuweisen.

DHV – Hauptvorstand

Wirtschafts- Minuswachstum

Die deutsche Wirtschaft ist im vergangenen Jahr nicht gewachsen. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) verharrte auf der Stelle; es verringerte sich nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes – kaum spürbar – real um 0,1 Prozent. Das war das zweit-schlechteste Ergebnis seit der deutschen Wiedervereinigung (1993 hatte es ein Minus von 1,1 Prozent gegeben). Im BIP spiegelt sich die wirtschaftliche Gesamtleistung Deutschlands wider. In ihm wird der Wert aller innerhalb eines Kalenderjahres produzierten Waren und geleisteten Dienste zusammengefasst. Das BIP bietet somit einen Gesamtüberblick des wirtschaftlichen Geschehens. Die Arbeiten des kleinen Handwerksbetriebs sind im BIP ebenso enthalten wie die Produktion des riesigen Industriekonzerns; die Leistungen des Transportgewerbes, des Dienstleistungssektors, des Handels, der Banken und Versicherungen sowie der Landwirtschaft ebenso wie die

des Staates, der Kirchen, der Gewerkschaften und anderer Organisationen. Ins BIP fließen auch so genannte schattenwirtschaftliche Aktivitäten ein, also Produktionstätigkeiten, die illegal ausgeübt werden oder an Fiskus und Sozialversicherung vorbeigehen. Selbst verrichtete Hausarbeit wird bei der Berechnung des BIP allerdings nicht berücksichtigt.

Globus

Gesundheitsreform treibt Inflation

Die Verbraucherpreise in Deutschland sind im Januar um 1,2 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen. Dies meldete das Statistische Bundesamt. Im Dezember hatte die Teuerungsrate bei 1,1 Prozent gelegen. Den Statistikern zufolge hatte die Gesundheitsreform einen wesentlichen Anteil an der Preissteigerung. Rechnet man die seit Januar geltenden Zuzahlungen der gesetzlichen Krankenversicher-

ten aus dem Preisindex heraus, wären die Verbraucherpreise im Januar nur um 0,6 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat gestiegen. Die von der Bundesregierung erwarteten Beitragssenkungen der Krankenkassen wirken sich statistisch noch nicht aus.

Kaum Konjunkturschwankungen

Es gibt nur eine Branche ohne große Konjunkturschwankungen: die Schwarzarbeit. Sie läuft immer auf Hochtouren. Nach jüngsten Berechnungen dürfte die Schattenwirtschaft in Deutschland im laufenden Jahr einen Umfang von rund 364 Milliarden Euro erreichen. Damit würde zum ersten Mal der Umfang der Schwarzarbeit leicht schrumpfen statt steigen – nach Meinung von Experten eine Folge politischer Maßnahmen wie beispielsweise der Einführung der Mini- und Midijobs.

Langfristig betrachtet hat Schwarzarbeit ein beachtliches Wachstumstempo vorgelegt: Sie stieg von 241 Milliarden Euro Umsatz 1995 auf jetzt 364 Milliarden Euro. Der Anteil der Schwarzarbeit, gemessen an der offiziellen Wirtschaftsleistung, erhöhte sich im selben Zeitraum von 13,9 auf 16,7 Prozent. Eine Ursache für das rasante Wachstum der Schattenwirtschaft sehen Experten in der hohen Belastung der Löhne mit Steuern und Sozialabgaben. Diese Abgabenlast macht das illegale Tun am Fiskus vorbei für den Schwarzarbeiter wie für seinen Auftraggeber „interessant“.

Globus



Unnütze Reform

Die Qualität der Bundesgesetzgebung hat in den letzten Jahren immer mehr nachgelassen. Die dafür verantwortliche Bundesregierung spricht gerne von „handwerklichen Mängeln“, wenn sie wieder einmal bei einem groben Fehler ertappt wurde. Das ist nicht nur eine Beleidigung rechtschaffener Handwerker; schlimm ist, dass scheinbar niemand etwas dabei findet, dass zwei unserer drei Gewalten, die Legislative und die Exekutive, ungestraft und wie selbstverständlich immer größeren Mist abliefern. Niemand soll glauben, dass das nichts kostet: die gesetzgeberische Misswirtschaft wird von allen

Betroffenen durch hohe Verwaltungskosten und Steuern bezahlt.

In die Kategorie staatlicher Misswirtschaft gehört auch das Vorhaben der Justizministerkonferenz, die am 6.11.2003 beschlossen hat, „Vorschläge zur Errichtung einer öffentlich-rechtlichen Fachgerichtsbarkeit“ zu erarbeiten. Das bedeutet im Klartext, dass die bisherigen Fachgerichtsbarkeiten aufgelöst werden und in Justizzentren aufgehen. Wer die hohe Spezialisierung unserer Gerichte kennt, kann sich über dieses Vorhaben nur wundern: Soll künftig ein in Steuerverfahren hochqualifi-

zierter Finanzrichter die Kündigungsschutzklagen entscheiden, und die Sozialrichter über Körperschaftssteuerverfahren?

Kein Wunder, dass sich der Präsident des Bundesarbeitsgerichts, Hellmut Wissmann, ebenso gegen dieses Vorhaben wandte. Auch der Präsident des Bundessozialgerichts, Matthias von Wulffen, schließt sich der Kritik an.

Der qualitative Niedergang der ersten und zweiten Gewalt würde gekrönt durch den Qualitätsverlust der dritten! Armes Deutschland!

Jörg Hebsacker

Plädoyer für die Arbeitsgerichtsbarkeit

Vor über 100 Jahren begann in Deutschland die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit. Dieser auf das Arbeitsleben spezialisierte Teil unserer zivilen Gerichtsbarkeit hat sich bewährt. Trotz der immer komplizierter werdenden gesetzlichen Regelungen, den unterschiedlichen kollektiven Regelungen wie Tarifverträge oder die Mitbestimmung sowie zahllose individuelle Rechtsansprüche hat die Arbeitsgerichtsbarkeit Kurs gehalten auf den sozialen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Über 600.000 Verfahren wurden im zurückliegenden Jahr abgewickelt, und davon über 60 % innerhalb von drei Monaten. Legt man sechs Monate zugrunde, steigt die Quote auf 80 %. Das ist eine beachtliche Arbeitsleistung.

Damit soll es nach dem Willen der Justizministerkonferenz vorbei sein. Sie beginnt mit der Vorbereitung für die Schaffung einer einheitlichen Fachgerichtsbarkeit, d. h. die Zusammenführung der bisherigen Verwaltungs-, Finanz-, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit in Justizzentren. Damit sollen Synergieeffekte und personelle Flexibilität erzielt werden. Dies soll dadurch geschehen, dass die Präsidien der ordentlichen Gerichte in den jährlich zu beschließenden Geschäftsverteilungsplan nach Bedarf Fachkammern für Arbeits-

recht mit wechselnden Zivil- und Strafrichtern besetzen.

Nicht im Arbeitsrecht ausgebildete Richter hätten aber große Schwierigkeiten, sich in die Besonderheiten des Arbeitsrechts mit seinen sozialen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten einzuarbeiten. Dazu kommt, dass das Arbeitsrecht weitgehend vom Richterrecht dominiert wird, was anderen Zweigen der Zivilgerichtsbarkeit fremd ist. Das wird zu erheblichen Verfahrensverzögerungen führen, was z. B. bei Kündigungsschutzverfahren zu Existenzproblemen der Arbeitnehmer führen kann. Die Qualität der Rechtsprechung ist natürlich abhängig von der Qualifikation der Richter. Bei ständig wechselnder Besetzung der Kammern wird das derzeitige hohe Niveau nicht gehalten werden können.

Die Justizministerkonferenz hat mit ihrem Plan einen alten „Hut“ aus dem Jahr 1997 aus der Schublade geholt, der im Rahmen des damals angestrebten „Schlanken Staats“ zu Kostensenkungen führen sollte. Die Justizminister wären gut beraten, ihr Vorhaben wieder in der Mottenkiste verschwinden zu lassen. Makulatur bringt nichts und der Rechtsstaat hat seinen Preis.

Bundesarbeitsgericht

Beim Bundesarbeitsgericht waren am 1. Januar 2003 insgesamt 893 Rechtsstreitigkeiten anhängig. Hinzu kamen im Geschäftsjahr 2003 insgesamt 1736 neue Sachen. Von diesen 2629 Sachen – 1305 Revisionen, 115 Rechtsbeschwerden in Beschlussverfahren, 1018 Beschwerden über die Nichtzu-



lassung der Revision, 68 Beschwerden über die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde, 98 Revisionsbeschwerden bzw. Rechtsbeschwerden, 19 Anträge auf Prozesskostenhilfe sowie 6 Allgemeine Sachen – wurden im Jahr 2003 insgesamt 1724 Sachen erledigt. Am 1. Januar 2004 waren also noch 905 Sachen anhängig. Dem Großen Senat liegt derzeit keine Sache zur Entscheidung vor.

Arbeitsmarktstatistik manipuliert – Skandal ersten Ranges?

2004 ist ein Superwahljahr. Die Bundesregierung ist um die Verkündung von Erfolgen bemüht. Die Opposition will an der Regierungspolitik kein gutes Haar lassen. Beispiel Arbeitsmarktpolitik: Die Regierung bejubelt die Arbeitslosenstatistik von Januar 2004. Sie dokumentiere den ersten Rückgang der Arbeitslosenzahlen im Jahresvergleich seit Juli 2001. Die Opposition wittert einen „Skandal ersten Ranges“ und spricht von einer Statistik „aus dem Kosmetiksalon“.

Was ist passiert? Die nackten Zahlen sprechen für die Sichtweise der Bundesregierung: Im Januar war die Arbeitslosenzahl im Vergleich zu Dezember zwar um 282.000 auf 4,597 Millionen gestiegen. Im Vergleich zu Anfang 2003 sank sie aber um 26.400. Die Hartz-Gesetze greifen; Ich-AG's, Minijobs und PSA'en haben die Trendwende herbeigeführt – mag man denken. Der Erfolg ist aber Ergebnis einer „statistischen Bereinigung“: Die Bundesagentur für Arbeit hat Datenrevisionen vorgenommen – Folge konzeptioneller Änderungen und verbesserter Abfragetechniken. Ferner dürfen nach den zu Jahresbeginn in Kraft getretenen Arbeitsmarktgesetzen Teilnehmer an Eignungstests und Trainingsmaßnahmen nicht mehr als Arbeitslose gezählt werden. Hätte die Bundesregierung alles beim alten gelassen, dann wäre die Arbeitslosenzahl auf 4,678 Millionen gestiegen. Das wären aber

54.700 mehr als Anfang 2003 gewesen. Die saisonbereinigten Arbeitslosenzahlen wären im Vergleich zu Dezember nicht um 81.000 gesunken, sondern wären um 28.000 gestiegen.

Die Arbeitslosenzahlen transparenter zu gestalten und zu einer letztendlich international vergleichbaren Zählung zu kommen, ist ein hehres Ziel. Die Durchführung von Datenrevisionen und Statistikbereinigungen sind hierbei durchaus zulässige Maßnahmen – wenn alles rechtens zugeht. Welchen Teufel hat die Bundesregierung aber geritten, ausgerechnet die Arbeitslosen aus der Statistik herauszunehmen, die an Eignungstests und an Trainingsmaßnahmen teilnehmen? Wer keine Arbeit hat und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat, der ist arbeitslos – mag er noch an so vielen Eignungstests und Trainingsmaßnahmen teilnehmen, wie er will.

Wo soll das noch hinführen, etwa zum folgenden Szenario? Die örtliche Agentur für Arbeit bekommt die Vorgabe, die Arbeitslosigkeit in ihrem Bezirk um einen bestimmten Prozentsatz zu senken. Diese Vorgabe kann sie nicht durch Arbeitsvermittlung schaffen. Also schickt sie eine bestimmte Zahl von Arbeitslosen in Trainingsmaßnahmen. Die Arbeitslosen fallen aus der Statistik heraus, der Erfolg ist erreicht und

wird nach oben gemeldet. Die örtliche Agentur kann sich stolz auf die Schulter klopfen: Die Arbeitslosigkeit ist gesenkt! Hatten wir das nicht bis vor kurzem – dem Rücktritt des früheren Präsidenten Jagoda?

Der Verdacht liegt nahe, dass die Bundesregierung die Arbeitslosenstatistik manipuliert hat, um im Superwahljahr gut auszusehen und um endlich Erfolge vermelden zu können. Soll der Wähler getäuscht werden? Wenn das stimmt, dann hat die Opposition mit ihrer Kritik recht. Von einem „Skandal ersten Ranges“ zu sprechen, ist aber etwas zu sehr Wahlkampfretorik, wenn man betrachtet, welches der eigentliche Skandal ist: Trotz der bereinigten Arbeitslosenstatistik ist die Arbeitslosenzahl viel zu hoch. Schröder hat sein Ziel, die Arbeitslosigkeit deutlich zu senken, nicht erreicht. Er hat einmal versprochen, die Arbeitslosigkeit auf 3,5 Millionen zu senken – daran wollte er seine Politik messen lassen. Peter Hartz hat vor einhalb Jahren verkündet, mit seinen Maßnahmen die Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren – also bis Sommer 2004 – auf rund 2 Millionen halbieren zu können. Diese großspurigen Ankündigungen sind einfach unter den Tisch gefallen. Die Bundesregierung hat keine Konsequenzen daraus gezogen. Das ist der eigentliche Skandal ersten Ranges.

Henning Röders

300.000 neue Arbeitsplätze

Deutschlands Gründer haben im vergangenen Jahr rund 320.000 neue Arbeitsplätze geschaffen – rund eine Viertel Million in den alten und 72.000 in den neuen Bundesländern. Das geht aus Berechnungen von Creditreform hervor. Die meisten neuen Arbeitsplätze entstanden im Dienstleistungsbereich: 164.000. 55 Prozent der Jungunternehmer im Westen und 46 Prozent im Osten machten den Schritt in die Selbstständigkeit als Dienstleister.

Diese positive Meldung macht vergessen, dass 2003 bei knapp 40.000 Insolvenzen über 600.000 Arbeitsplätze verloren gingen. Die Bilanz ist daher negativ – kein Anlass zur Zufriedenheit.



**Redaktions-
schluss dieser
Ausgabe
war der
23.02.2004**

Betriebsrenten in Gefahr

„Die lange vernachlässigte Betriebsrente ist auf dem Vormarsch“ – so die Überschrift eines Artikels in der Welt vom 22. Oktober 2003. Die Verfasserin stellte fest, dass mittlerweile 42 % der Arbeitnehmer über eine betriebliche Altersvorsorge verfügen. Dieser Boom war durch die Riester-sche Rentenreform ausgelöst worden, die die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge zu einem ihrer Ziele erklärt hatte.

Knapp vier Monate später ist dieses positive Fazit längst überholt. Im Gegenteil: Die Politik und vereinzelte Unternehmen gefährden eine der wenigen positiven Errungenschaften der Riesterschen Rentenreform.

Das Jahr begann mit dem Paukenschlag: man erfuhr, dass die Commerzbank am 23.12.2003 den Betriebsrat von einer Rentenkürzung informierte. Auch wenn jetzt eine zufriedenstellende Einigung mit dem Betriebsrat erfolgte, ist das Vorgehen des Commerzbank-Chefs Klaus-Peter Müller ungehörig, stellt die Idee der Betriebsrenten ins Zwielicht, als sei sie der Willkür der Arbeitgeber ausgeliefert. Altersvorsorge als langfristige Aufgabe bedarf des Vertrauens, das Müller leichtfertig aufs Spiel setzte.

Die Politik war mit Kritik auch schnell zur Stelle: Der SPD-Fraktionsvize Ludwig Stiegler nannte die Kürzung von Betriebsrenten „ein besonderes Zeichen von Charakterlosigkeit“. Für ihn sei das Ganze eine „Moralfrage“. CDU-Chefin Angela Merkel empörte sich über die „Verhöhnung der Mitarbeiter“. Und der CDA-Vorsitzende Hermann-Josef Arentz setzte den Commerzbank-Vorsitzenden mit einem „hässlichen Kapitalisten“ gleich.

Starke Worte – wer aber selber im Glashaus sitzt, sollte nicht mit Steinen werfen. Sowohl Regierung als auch Opposition haben mit ihrem Kompromiss zur Gesundheitsreform kräftig zur Verunsicherung der Bürger beigetragen. Denn die Verdoppelung des Krankenversicherungsbeitrags für Betriebsrenten ist ein klarer Vertrauensbruch gegenüber

den Betroffenen. Wo war hier SPD-Stieglers Moral?

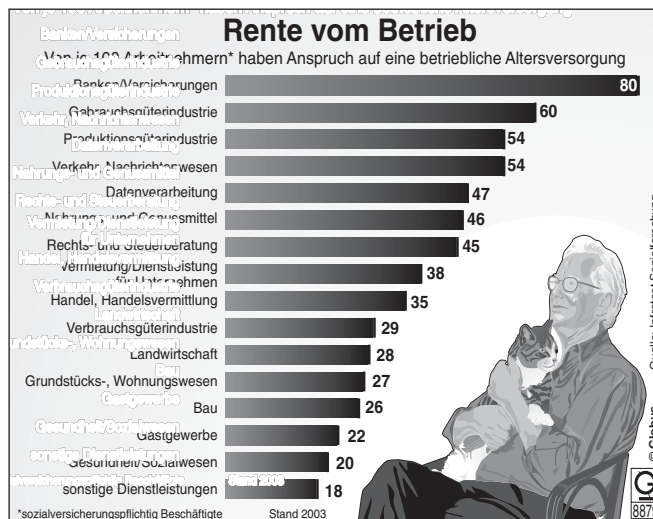
Seit dem 1. Januar werden die Bezüher der Zusatzrenten stärker zur Kasse gebeten. Bislang galt, dass auf die Betriebsrente der halbe Krankenkassenbeitrag zu zahlen ist, sozusagen der Arbeitnehmerbeitrag. Bei den Konsensgesprächen hatten sich Regierung und Opposition darauf verständigt, die Zusatzrenten nun mit dem vollen Beitragssatz zu belegen. Das ist eine Kürzung der Betriebsrenten um etwa 6–7 %!

Noch schlimmer trifft es die Rentner, die sich eine Betriebsrente als Einmalzahlung auszahlen lassen und bisher von Sozialabgaben weitgehend verschont blieben. Sie müssen künftig ebenfalls den vollen Satz an die Krankenkassen überweisen, das ist eine Rentenkürzung um ca. 14 %! Diese Maßnahme kam quasi über Nacht: aus dem Ulla-Schmidt-Ministerium verlautet, dass diese Regelung auf ausdrücklichen Wunsch von Schröder und Müntefering in den Gesetzentwurf eingebaut wurde. Sie wurde nie in der Öffentlichkeit diskutiert und war irgendwo versteckt worden in dem mehrere hundert Seiten umfassenden Gesetzespaket. Erst im Januar merkten die Betroffenen, welche unangenehme Neujahrsüberraschung ihnen ins Haus gekommen war.

Die Zahlung des vollen Krankenversicherungsbeitrages bedeutet eine erhebliche Kürzung der Rendite der Betriebsrenten. Damit läuft sie den politischen Bestrebungen der Bundesregierung diametral zuwider. Weil die Betriebsrente unattraktiver wird und weil man kein Vertrauen mehr in die Politik hat, dürften viele Arbeitnehmer keine Betriebsrente mehr anstreben, zumindest dann

nicht, wenn sie diese mitfinanzieren müssen. Warum sollten sie mit ihren Beiträgen die Versäumnisse der Politik bezahlen wollen? Weiß man denn, was den Politikern als nächstes einfällt, wenn ihre Kassen wieder mal leer sind, wovon auszugehen ist? Vielleicht lebt man doch gleich nach dem Motto: „Lieber heute das Geld ausgeben als es dem Staat zu schenken.“

Fraglich ist, ob die neue Belastung verfassungskonform ist. Immerhin greift der Gesetzgeber schwerwiegend in durch Art. 14 GG bestehende Eigentumsrechte ein, denn das Gesetz gilt ja auch für die z. T. schon



seit Jahrzehnten angesammelten Betriebsrenten-Guthaben. Plötzlich und ohne Vorwarnung greift der Gesetzgeber in die Taschen der Versicherten. Die Frage, ob die Maßnahme gegen das Rückwirkungsverbot verstößt, wurde nicht einmal ansatzweise diskutiert. Der DHV verurteilt den Handstreich der Bundesregierung und rät den betroffenen Mitgliedern, dagegen Widerspruch einzulegen. (Siehe dazu *nebenstehenden Aufruf*).

Die Bundesregierung und die Opposition haben mit der Erhöhung der Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten ein fatales Signal gegeben: Nichts ist mehr vor dem staatlichen Zugriff sicher. Das Vertrauen ist dahin!

DHV – Hauptvostand

Das ändert sich:

Krankenkassenbeiträge auf Versorgungsbezüge

Für Rentnerinnen und Rentner, die nur eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, ändert sich nichts. Auch auf die echte Privatvorsorge, z. B. in Form einer Lebensversicherung, haben Pflichtversicherte nach der Gesundheitsreform künftig keine Krankenkassenbeiträge zu zahlen.

Lediglich gesetzlich krankenversicherte Rentner, die Versorgungsbezüge aus einer betrieblichen Altersvorsorge beziehen, werden zur Kasse gebeten. Dazu zählen Pensionskas-

sen, Direktversicherungen, Betriebsrenten und betriebliche Versorgungswerke. Sie müssen dafür seit Januar statt bisher den halben, nun den vollen Beitrag zur Krankenversicherung der Rentner zahlen. Das gilt auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die in der freiwilligen Versicherung bei der VBL eine VBLdynamik oder eine VBLextra abgeschlossen haben.

Künftig sind auch Einmalzahlungen (Kapitalabfindungen) aus Versor-

gungsbezügen, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt sie vereinbart wurden, beitragspflichtig. Bei Kapitalabfindungen wird monatlich für längstens 10 Jahre 1/120 der Kapitalabfindung (aber nur bis zur Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze) als beitragspflichtige Einnahme bei der Berechnung der Krankenkassenbeiträge zugrunde gelegt.

Nicht betroffen von dieser Regelung sind die privat Krankenversicherten.

BfA

Motivation für Mitarbeiter?

Die Betriebsrente hat eine neue Popularität erlangt. Denn vielen Arbeitnehmern ist längst klar, dass sie allein mit der gesetzlichen Rente ihren Lebensstandard im Alter nicht halten können. Deshalb erlebt die „zweite Säule“ der Alterssicherung eine Renaissance. Hatten Ende 2001 erst 38 Prozent der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft Anspruch auf Rente vom Betrieb, so stieg ihr Anteil bis März 2003 auf 43 Prozent. Dabei profitieren von der Betriebsrente nicht nur die Beschäftigten, die sich für ihren Lebensabend gegen das sinkende Rentenniveau absichern. Auch viele Unternehmen begrüßen die Betriebsrente aus personalwirtschaftlicher Sicht: Sie erwarten positive Auswirkungen auf die Motivation ihrer Mitarbeiter.

Globus

Soweit die Meinung der „Globus-Redaktion“: Als DHV würden wir uns dieser Meinung gerne anschließen, denn wir sind von der Bedeutung der Betriebsrenten für die Altersvorsorge der Arbeitnehmer voll überzeugt. Leider unterlässt die Bundesregierung nichts, was ihren eigenen Zielen zuwider läuft: die über Nacht und heimlich eingeführte Beitragsbelastung der Einmalzahlungen und die Verdoppelung bei den allgemeinen Zahlungen ist ein Vertrauensbruch, der richtige Maßnahmen der gleichen Regierung zur Makulatur werden lässt. Das scheint diese aber nicht zu bemerken. Realitätsverlust oder Politik nach Kasenslage? Worauf sollen sich die Arbeitnehmer noch verlassen?

Jörg Hebsacker

Wem wird was genommen?

Der „Eckrentner“ ist die Musterfigur der Rentenpolitik, hat 45 Jahre gearbeitet, durchschnittlich verdient und immer Beiträge bezahlt. Er erhält, nach Abzug der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nach altem Recht, 1.000 € Durchschnittsrente. Diese Zahl bezieht sich auf die gesetzliche Rente, die bei Arbeitnehmern allerdings 82 % der Renteneinkommen ausmacht. Weitere 5 % kommen aus der betrieblichen Altersvorsorge, um die es bei den neuen Beitragsregelungen der Krankenversicherung geht. Diese Personengruppe – überwiegend also „Kleinrentner“ – werden von den Maßnahmen der Bundesregierung mit ihrem „sozialdemokratischen Herz“ abkassiert. Noch eine Zahl: Nur 2,3 % der Rentner haben eine gesetzliche Rente, die höher ist als 1.200 €.

Aufruf an unsere Rentner-Mitglieder

Die Veränderung des Beitragsrechts der Rentner-Krankenversicherung in Bezug auf Versorgungsbezüge wird vom DHV-Hauptvorstand entschieden abgelehnt. Diese Maßnahme entlastet zwar die Haushalte der gesetzlichen Krankenkassen, ist aber andererseits ein so schwerer Eingriff in die Lebensplanung und die Eigentumsrechte der betroffenen Rentner, dass sie durch nichts gerechtfertigt werden kann.

Unter Führung des VdAK trafen sich die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenversicherung mit den Sozialpartnern. Dabei verständigte

man sich zur Vermeidung von zigtausenden von Gerichtsverfahren darauf, einige wenige Musterstreitverfahren durchzuführen. Mit diesen soll die Rechtslage für die wesentlichen Sachverhalte verbindlich geklärt werden.

Zur Vermeidung rechtlicher Nachteile raten wir betroffenen Mitgliedern, gegenüber ihrer Krankenkasse einen Widerspruch einzulegen. Ein Musterschreiben kann bei der DHV-Hauptgeschäftsstelle abgerufen werden. In einigen Tagen wird der DHV – nach Klärung der Rechtsmaterie – alle Rentnermitglieder

anschreiben. Sie erhalten dann automatisch diesen Musterbrief.

Achtung! Wenn ein Beitragsbescheid der Krankenkasse erging, in dem eine Rechtsbehelfserklärung enthalten ist, muss die darin genannte Frist von einem Monat eingehalten werden. Fehlt die Rechtsbehelfserklärung, hat man dafür ein Jahr Zeit.

Bis zur höchststrichterlichen Klärung müssen die Beiträge allerdings bezahlt werden, da weder Widerspruch noch Klage eine aufschiebende Wirkung haben.

DHV – Hauptvorstand

Fetisch Dienstleistung

Mit großen Vorschusslorbeeren bedacht, wurden vor einiger Zeit die Ladenöffnungszeiten erweitert. Wenn man deren Befürwortern glaubte, stand damit der Einzelhandel vor steigenden Umsätzen und die Konjunktur vor einem steilen Aufschwung. Weder ist ein Konjunkturaufschwung eingetreten noch sind die Einzelhandelsumsätze gestiegen. Die Befürworter haben eine einfache volkswirtschaftliche Tatsache übersehen: jedes Angebot im Wettbewerb bedarf einer Nachfrage. Gibt es keine Nachfrage nach einer Dienstleistung, wird sie nicht ange-

nommen und verursacht nur Kosten. Das gilt auch für den Handel: so lange die Mehrheit der Bürger nicht mehr Geld in der Tasche hat, brauchen sie auch nicht mehr Zeit, um dieses auszugeben.

Der Beweis für diese schlichte Tatsache liefert nun ausgerechnet der Wirtschaftsbereich mit dem höchsten Grad an Wettbewerb – die Wertpapierbörsen. Abweichend von der „Dienstleistungstheorie“ schließt der Xetra-Handel für institutionelle Anleger bereits um 17.30 (früher 20 Uhr). Wo blieb damals der Aufschrei der

Befürworter längerer Handelszeiten? Seit 3.11.2003 wird von 17.30 bis 20.00 Uhr nur noch auf dem Parkett und in den Regionalbörsen gehandelt. 1 % der täglichen Umsätze entfallen auf diesen Zeitraum. Und dieser verteilt sich zu zwei Drittel auf das Frankfurter Parkett und ca. 25 % auf die Regionalbörse Stuttgart. Der Rest wird in München, Düsseldorf, Hamburg, Hannover, Bremen und Berlin gehandelt. Eine wirtschaftliche Erfolgsstory ist dieses Dienstleistungsangebot wohl kaum.

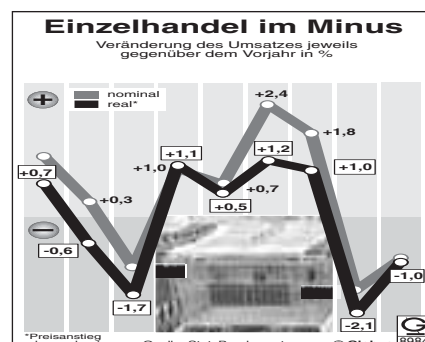
he

Weniger Umsatz

Der deutsche Einzelhandel musste im Jahr 2003 zum zweiten Mal in Folge Umsatzeinbußen hinnehmen. Die Erlöse sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund ein Prozent, so das Statistische Bundesamt. Im Gesamtjahr 2003 hatten die Händler (ohne Autohäuser und Tankstellen) 318 Milliarden Euro eingenommen. Für das laufende Jahr erwartet der Einzelhandel eine leichte Besserung der Lage, denn dank der vorgezogenen

Steuerreform haben die Verbraucher etwas mehr Geld im Portemonnaie. Ob sich der Einzelhandel nicht täuscht? Denn der bescheidene Kaufkraftzuwachs aus der vorgezogenen Steuerreform wird durch die Mehrbelastungen, die zum 1.1.2004 in Kraft traten, oder im Laufe des Jahres wirksam werden, längst wieder aufgezehrt. Wo soll der Mehrumsatz herkommen?

he



Arbeitszeit-Chaos in EU

Am Jahresanfang, kurz nach Redaktionsschluss von DAZ Nr. 1/2004 schlug ich das Handelsblatt vom 6.1.2004 auf – und schon lief es mir vor Schreck kalt den Rücken herunter:

Brüssel überarbeitet Arbeitszeitrichtlinie

hieß es in der Artikelüberschrift. Weiter:

„Diamantopoulou (EU-Sozialkommissarin, d. Redaktion) teilte gestern in Brüssel mit, Sozialpartner und Regierungen seien von der Kommission zu Stellungnahmen über die Arbeitszeitrichtlinie von 1993 aufgefordert worden. Der Beratungsprozess sei bis Ende März befristet, danach werde die Kommission neue Vorschläge machen.“

In meinem Artikel Trauerspiel: Änderung des Arbeitszeitgesetzes (s. DAZ Nr. 1/2004, S. 13) hatte ich

behauptet, dass die EU-Kommission eine neue, ab August 2004 geltende EU-Arbeitszeitrichtlinie erlassen habe, die die Arbeitszeitrichtlinie von 1993 ersetze. Habe ich etwas Falsches geschrieben? War mein ganzer Artikel für die Katz?

Ungläubig nahm ich mein Arbeitsmaterial zur Hand und siehe: Ich habe nicht falsch recherchiert! Die EU-Arbeitszeitrichtlinie wurde am 2. November 2003 erlassen. Sie hat der Form nach alles, was eine ordentliche Richtlinie braucht: Bezeichnung der Richtlinie (2003/88/EG) Datum des Erlasses (4.11.2003), Beginn der Gültigkeit (2.8.2004), erlassendes Organ (Europäisches Parlament, Europäischer Rat), Adressaten (alle Mitgliedsstaaten). Alles nachzulesen im Amtsblatt der Europäischen Union vom 18.11.2003, Seiten L 299/9 – L 299/16. Dort heißt es in Artikel 27:

Die Richtlinie 93/104/EG (die alte Arbeitszeitrichtlinie) wird aufgehoben.

Bin ich etwa einem Irrläufer aufgesessen? Hat sich jemand einen Spaß gemacht, aus Jux und Dollerei eine neue Arbeitszeitrichtlinie zu schreiben – mit dem Kopf „Amtsblatt der Europäischen Union“ versehen – und sie zu verbreiten?

Was passiert jetzt? Wird es eine neue Arbeitszeitrichtlinie geben? Oder wird die EU-Kommission Ende März, nach Ablauf der Beratungsfrist, feststellen, dass es bereits eine neue Arbeitszeitrichtlinie gibt, die alte Arbeitszeitrichtlinie von 1993 aufgehoben ist und kein Bedarf für weitere Änderungen besteht?

Fortsetzung folgt.

Henning Röders

Über den Dächern von Berlin oder im schönen
Altbau an der Wupper – ganz gleich, wo Sie
Ihr neues Zuhause suchen, mit der GAGFAH
sind Sie schnell am Ziel.



Lust auf Wohnen.

Von Berlin* bis Wuppertal.

Als eines der größten bundesweit tätigen Wohnungsunternehmen mit 80 Jahren Immobilienerfahrung betreuen wir in Deutschland über 100.000 Wohnungen in 130 Städten. Wünschen Sie weitere Informationen rund um unsere Immobilien-Leistungen? Rufen Sie uns an. Wir freuen uns auf Sie.

Gemeinnützige Aktien-Gesellschaft für Angestellten-Heimstätten
Hauptverwaltung · Huyssenallee 36/38 · 45128 Essen · Tel. 0201/1751-0

GAGFAH 
INNOVATION AUS TRADITION

www.gagfah.de oder *www.schweizer-viertel.de

Für Gewerkschaftsfreiheit in Europa!

Führende Vertreter von sechs christlichen Gewerkschaften aus vier EU-Mitgliedsstaaten diskutierten in ihrer Jahrestagung „Gewerkschaftsfreiheit in Europa“. In einem länderübergreifenden Vergleich stellten die CNV – (Bedrijvenbond und Diensbond), Niederlande

CFTC – Confederation Francaise des Travailleur Chretien, Frankreich

DKF – De Kristelige Fagforening, Dänemark

CGB – (Christliche Gewerkschaft Metall und DHV), Deutschland die rechtlichen Grundlagen der Gewerkschaftsarbeit, die Rahmenbedingungen sowie die Umsetzung in gewerkschaftliche Praxis dar. Messlatte dafür waren die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und die Gestaltungsfreiheit der Gewerkschaften. Es bestehen gravierende Unterschiede:

In **Dänemark** wird die Arbeit der DKF entscheidend durch das dort herrschende „Closed-Shop-Prinzip“ beeinträchtigt. Es existieren Tarifverträge, mit denen eine Firma für die Einstellung eines neuen Mitarbeiters die Mitgliedschaft in der Konkurrenzgewerkschaft LO zur Bedingung macht. Derzeit führt die DKF

ein Gerichtsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof, um diese grundrechtswidrige Praxis unterbinden zu lassen.

In **Deutschland** kann trotz der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie einer Gewerkschaft durch ein Arbeitsgericht das Recht abgesprochen werden, Tarifverträge abzuschließen. Sie wird dadurch gehindert, die Interessen und Rechte für ihre Mitglieder wahrzunehmen. Auch hier werden Grundrechte verletzt. Derzeit ist die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) mit einem solchen Verfahren konfrontiert, das sie notfalls bis zum Europäischen Gerichtshof durchfechten will.

Besser sieht es in **Frankreich** aus. Dort sind durch die Verfassung fünf weltanschauliche Gewerkschaftsrichtungen anerkannt, womit ihnen zahlreiche Rechte und Möglichkeiten gegeben werden, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Vielfältige und komplizierte gesetzliche Regelungen ermöglichen die gleichberechtigte Teilhabe aller Gewerkschaften an der Interessenvertretung ihrer Arbeitnehmer. Nahezu ideale Verhältnisse herr-

schen in den **Niederlanden**. Dort arbeiten drei weltanschaulich geprägte Gewerkschaftsrichtungen im Rahmen eines gewerkschaftlichen Wettbewerbs zusammen. Die dabei entstehenden Tarifverträge werden vom Arbeitsminister anerkannt und gelten damit für alle Arbeitnehmer. Dieses Konsensmodell ermöglichte in den zurückliegenden Jahren die wirtschaftliche Erholung in den Niederlanden.

Die Missstände in Dänemark und Deutschland sind Anlass für einen Appell an die Europäische Union:

Wir fordern, dass in der EU-Verfassung das Recht der Arbeitnehmer festgeschrieben wird, sich freiwillig in Gewerkschaften zusammenschließen. In der EU müssen die Rechte der Gewerkschaften auf Gestaltung ihrer Arbeit einheitlich sein, wobei nationale Traditionen dann beibehalten werden sollen, wenn sie nicht die Rechte von Arbeitnehmern oder ihrer Gewerkschaften einschränken.

Die andere Meinung

Vom Schein und Sein des DGB

Wie Gewerkschaften mit ihren Mitarbeitern umgehen

IG Metall und verdi tun sich durch markige Sprüche gegen den Sozialabbau und Turbo-Kapitalismus hervor. Die Gewerkschaften selbst gehen mit ihren Beschäftigten nicht so zimperlich um. (...) Freiwillig und jenseits aller Fensterreden verstoßen Gewerkschaften bisweilen bei ihren eigenen Beschäftigten gegen jene Rechte, die dieselben Gewerkschaften sonst einklagen.

Die Gewerkschaften seien die „schlechtesten Arbeitgeber überhaupt“, sagt Volker Rieble, Arbeitsrechtler an der Uni Mannheim: „Schlechte Bezahlung, die niedrigsten Lohnerhöhungen und ein besonders ruppiger Umgang mit den Mitarbeitern“ schreibt Rieble den Gewerkschaften als Arbeitgeber ins Stammbuch. In der Tat: Die Dienstleistungsgewerkschaft verdi denkt daran, ihren Mitarbeitern das 13. Monatsgehalt zu kappen und eine Vier-

Tage-Woche einzuführen – selbstverständlich ohne Lohnausgleich.

(...) Stefan Seil, Arbeitsmarktexperte an der Fachhochschule Remagen, kritisiert: verdi verhalte sich etwa als Besitzer und Kontrolleur der Weiterbildungseinrichtung Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) „wie aus dem Lehrbuch zur Profitmaximierung“: Die DAA gründe in Ostdeutschland Tochtergesellschaften, in denen die Mitarbeiter deutlich schlechter bezahlt würden als bei der Mutter.

(...) Die Fälle von Doppelmoral häufen sich. „Besonders krass“ sei es, so Rieble, wenn die Gewerkschaften von Unternehmen eine Ausbildungsplatz-Garantie forderten – „selbst aber haben die keinen einzigen Lehrling“, dies bei rund 10.000 Beschäftigten. Und von den Lohnforderungen, die die DGB-Gewerkschaften

durchfechten, können deren Mitarbeiter nur träumen: Seit 1990 hat sich der Gehaltsabstand zur Privatwirtschaft auf 15 Prozent erhöht. (...) Dass Gewerkschaftsfunktionäre entgegen ihren Reden mit dem Großkapital auf Du und Du sind, wurde zuletzt im Fall Mannesmann deutlich. IG-Metall-Boss Zwickel hatte als Aufsichtsratsmitglied die Zahlung einer Prämie an Mannesmann-Chef Esser in Höhe von rund 31 Millionen Mark per Enthaltung angenommen. Statt sein Veto zu Protokoll zu geben, gab sich der Metaller öffentlich entzündet – „unanständig hoch“ sei die Abfindung. Mitwisser durch Mitbestimmung – der Fall ist gewiss nicht einmalig. Denn in den Gremien der großen Aktiengesellschaften sitzen in der Regel immer Arbeitnehmervertreter. Und wenn Abfindungszahlen und Prämien Usus sind (...), dann ist auch die stillschweigende Zustimmung der Gewerkschafter zu den Millionen-Segen Usus.

Auszüge aus einem Beitrag von Thomas Wels in der Rheinischen Post

Salami, Schröder, Kishon und das Chaos

Schon seit der Gründung der BfA im Jahre 1953 wurde an ihr herumgezerrt. Die Aufteilung der Rentenversicherung in Angestellte und Arbeiter sei nicht zeitgemäß. Bürgernäher sei es die „Versicherten“ regional zu betreuen. Wie immer im Leben geht es aber auch hier um Macht, Einfluss und das „liebe Geld“. Jede Bundesregierung wusste den Vorteil zu schätzen, das Geld der Rentenversicherung mit den Milliardeneinnahmen zu verwalten, aber auch die Möglichkeit, „Personalpolitik“ zu betreiben. Aus den gleichen Gründen forderten die Bundesländer immer wieder die Aufteilung der BfA auf die Länder. Da die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte aber eine Bundesbehörde war und noch ist, kam eine Auflösung dieser Behörde ohne Zustimmung des Bundes nicht in Frage. Insbesondere die Länder Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen taten sich als BfA-Kritiker hervor. Alle bisherigen Bundesregierungen – egal ob SPD oder CDU geführt – haben sich jedoch einem entsprechenden „Reformbestreben“ der Länder widersetzt.

Mit Kanzler Schröder änderte sich das. Da ihm alsbald die Mehrheit im Bundesrat abhanden kam, zeigte sie sich den „Anliegen“ der Länder aufgeschlossen. Offiziell geht es darum, die Verwaltungskosten zu senken und effektiver zu werden. Dabei haben alle bisherigen Gutachten von Beratungsunternehmen nachgewiesen, dass die BfA gegenüber den Länderanstalten der Arbeiterrentenversicherung preiswertere und bessere Arbeit leistete. Folgerichtig hätte also ein Reformansatz die Auflösung der zahlreichen Länder – und Sonderversorgungsanstalten zur Folge haben müssen. Aber nun geht man den umgekehrten Weg. Zur Zeit werden von der BfA 51 % der Verwaltungsvorgänge bearbeitet, die Sonderanstalten schlagen kaum zu Buche und die Landesversicherungsanstalten bearbeiten gut 48 % der Verwaltungsvorgänge.

Da die BfA bei den Versicherten und Rentnern ein hohes Ansehen genießt,

nahm man von einer Auflösung der BfA Abstand und verlegte sich statt dessen auf die bekannte Salamitaktik, bei der bekanntermaßen eine Scheibe nach der anderen vom Ganzen abgesäbelt wird, bis die Wurst ganz zerlegt ist. So war zunächst von einer Aufteilung von 50:50 die Rede, wobei allerdings die im SPD-regierten NRW mit dem Hauptsitz angesiedelte Bundesknappschaft aus dem Bundesanteil mitbedient werden sollte. Zahllose Sitzungen und Konferenzen mit dem Ziel einer „Reform“ der Organisationsform fanden unter Beteiligung der Bundesregierung und der Länder statt, die jedes Mal eine Verbesserung der Länderposition zur Folge hatte. Von 50 auf 45 und schließlich knapp 40 % Verwaltungsanteil wurde die BfA quasi mit dem Kopf nach hinten die Treppe herunter geschleift.

Absoluter Hit ist der „Ausbau“ der Bundesknappschaft. Wir erinnern uns: die knappschaftliche Rentenversicherung wurde als Sonderanstalt der gesetzlichen Rentenversicherung installiert, um den Bergarbeitern „unter Tage“ bessere Sozialleistungen zu ermöglichen. Nun gibt es heute kaum noch Bergarbeiter unter Tage, aber die knappschaftliche Rentenversicherung, die bislang etwa 1 % der Verwaltungsvorgänge aller Rentenversicherungsträger zu bearbeiten gehabt hatte, soll nun auf 7 % des Versichertenbestandes aufgebaut werden. Nach den neuesten Überlegungen im Hause der Sozialministerin Ulla Schmidt bleibt dann für die frühere BfA nur noch ein Versichertenbestand von deutlich unter 40 %. Das kostet zumindest mittelfristig Arbeitsplätze in Berlin.

Das in Aussicht genommene „Aufblähen“ der Bundesknappschaft erfolgt offensichtlich nur aus politischen Gründen, denn Bochum liegt bekanntermaßen in Nordrhein-Westfalen, und dort wird bald gewählt. Eine große Anzahl neuer Arbeitsplätze – sichere im öffentlichen Dienst zumal – sind da allemal ein überzeugendes Argument für Wähler in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit.

Dabei kommt den handelnden Akteuren zu Gute, dass man „unter sich“ ist, weil man allenthalben der gleichen Firma angehört und sich augenzwinkernd „verständlich“: Die Bundesregierung und die Landesregierung NRW ist jeweils Rot-Grün gewirkt, und die traditionell sozialdemokratisch ausgerichtete Gewerkschaft verdi im DGB wird mit Herrn Bsirske von einem bekennenden Grünen geführt. Wenn man sich unter Gleichgesinnten so gut versteht, dann ist es auch kein Wunder, wenn man sich einigen kann.

Leider findet dabei der Gedanke der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit genausowenig Berücksichtigung, wie das in den Jahren gewachsene Vertrauen der Versicherten und Rentner in „ihre“ BfA. Letztlich ist die nunmehr in's Auge gefasste „Reform“ politisch motiviert, denn sie sichert dem Kanzler das Wohlwollen der Bundesländer und dem Land NRW einen Zuwachs an gut bezahlten Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst. Eine klare Aufteilung des Versicherungsbestandes nach Kategorien, die auch für einen „normalen“ Versicherten nachvollziehbar ist, gibt es nicht. Die Organisationsreform der Rentenversicherung wird durch eine Vielzahl von Verwaltungseinheiten mit unklaren Zuständigkeiten eine Ordnung schaffen, die man nur dann verstehen kann, wenn man Ephraim Kishons „Spaziergänge durch die Bürokratie“ gelesen und verstanden hat.

Klaus Gröbig

Karl Werner

Unser langjähriger Kollege Werner, der 32 Jahre bei der BfA tätig war, feiert am 7.3.2004 seinen 75. Geburtstag.

Lesen Sie darüber mehr auf Seite 20.

Personalrats

Personalratswahlen bei den Ersatzkassen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ersatzkassen sind zu den diesjährigen Personalratswahlen aufgerufen. Diese Wahlen sind die unmittelbarste Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Arbeitnehmervertreter zu bestimmen. Mitentscheiden und mitzuwirken sind die herausragenden Aufgaben der Personalräte.

Die neuen Personalräte der Ersatzkassen werden vor großen Herausforderungen stehen: Die schwierige Haushaltslage der Ersatzkassen, vielseitige Neuerungen, mit der „heißen Nadel“ gestrickte Gesetze, Bonusregelungen und vieles mehr werden sich auch auf die Mitarbeiter auswirken. Aufgabenverlagerungen und -anpassungen werden Mitarbeiterstrukturen verändern. Schon jetzt ist der Ruf nach mehr Arbeitszeit mit weniger Mitarbeitern zu hören. Sind die Arbeitgeber in der Lage, die notwendigen Organisationsmaßnahmen

rechtzeitig umzusetzen, damit die Betreuung der Mitglieder gesichert ist?

Diese anspruchsvollen Aufgaben müssen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewältigt werden, deren Motivation aus der Arbeit, aber auch aus einem Bekenntnis zu ihrer Kasse kommt. Der DHV wird auch bei diesen Personalratswahlen seine Kandidaten zur Wahl stellen. Sie werden auf allen Ebenen, den Orts- und Bezirkspersonalräten sowie den Hauptpersonalräten mit Mut, Erfahrung, Verantwortung und Engagement für das Wohl ihrer Kolleginnen und Kollegen eintreten. In der Sache liegen ihre Stärken, und sie werden sich nicht durch Fensterreden und bloßen Behauptungen, von ihren Aufgaben ablenken lassen.

Der DHV ist schon seit Jahrzehnten ein zuverlässiger und moderner

Tarifpartner, und das soll auch so bleiben. Unsere Ziele sind Arbeitsplatzsicherung, Erhalt und Modernisierung der Ersatzkassen, aktive Fortbildung der Beschäftigten und der Erhalt des EKT, der den neuen Anforderungen anzupassen ist.

Bei dieser Wahl ist der DHV die einzige gewerkschaftliche Alternative. Jedes Mitglied muss mithelfen, unsere Werte mit Überzeugung und Kraft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ersatzkassen zu vermitteln. Die Tarifgemeinschaft Ersatzkassen und die Gewerkschaft DHV sind gleichberechtigte Partner. Aus dieser Verpflichtung heraus werden wir weiter für die berechtigten Belange unserer Kolleginnen und Kollegen eintreten.

Udo Reimann
Vorsitzender
der Bundesfachgruppe
Ersatzkassen

Wir kämpfen für Ihre Interessen!

In diesem Jahr stehen Personalratswahlen bei den Ersatzkassen an. Der DHV tritt mit Listen an bei den HPR- und HJAV-Wahlen der BARMER (19. April) und der DAK (28. April)

Das wollen unsere Kandidaten erreichen:

- ✓ Sicherung Ihres Arbeitsplatzes
- ✓ transparente Personalpolitik
- ✓ gerechte Personalbedarfsplanung

Unsere Spitzenkandidaten für die BARMER:

1	Wolfgang Reich	Sachbearbeiter	Hauptverwaltung
2	Hans-Jürgen Suszka	Regionalgeschäftsführer	Wiesbaden
3	Evelyn Stummhöfer	Sachbearbeiterin	Zwickau
4	Andreas Köpping	Sachbearbeiter	Köln Krankenhaus
5	Uli Birkenmeier	Sachbearbeiter	Freiburg
6	Joachim Piehler	Bezirksgeschäftsführer	Gelsenkirchen- Buer
7	Hermann-Josef Thiele	Rehaberater	Paderborn
8	Dieter Stoszus	Sachgebietsleiter	Dresden Leistungen

Das können Sie von unseren Kandidaten erwarten:

- ✓ Sachverstand, Kompetenz, Zuverlässigkeit
- ✓ erreichbare, vertrauenswürdige Ansprechpartner
- ✓ Vertretung Ihrer Interessen

Unsere Kandidaten sind persönlich und engagiert für Ihre Belange aktiv. Aus diesen Gründen sollte es für Sie nur eine Wahl geben:

Für die BARMER: Liste 1: DHV – „Einfach gut“

Für die DAK: DHV – frei, unabhängig, verlässlich

Unsere Spitzenkandidaten für die DAK:

1	Jörg Steinbrück	Bezirksgeschäftsführer	Burg
2	Carsten Christoph	Fachberater	Göttingen
3	Sabine Berg	Gruppenleiterin	Saarbrücken
4	Heribert Winter	Bezirksgeschäftsführer	Starnberg
5	Peter Zimmermann	Bezirksgeschäftsführer	Emmendingen
6	Martin Fehrmann	Sachbearbeiter	Neukirchen
7	Mathias Grün	Ausbilder	Bad Segeberg

wahlen 2004

Premiere bei der BARMER: DHV-Jugend tritt an

Am 19.04.2004 ist Wahltag. Nicht nur im örtlichen Bereich werden neue Personalräte gewählt, sondern auch der Hauptpersonalrat und die sogenannte „Jugend- und Auszubildendenvertretung“.

In diesem Jahr werden junge DHV-Mitglieder erstmals bei der BARMER für diese Personalvertretung kandidieren. Ganz schön mutig: eine junge Kollegin und 4 Kollegen sind bereit sich für die Probleme, Wünsche und Belange der Auszubildenden persönlich einzusetzen, und dies gegen die bisher dominierende verdi-Gruppe:

1. **Marcel Premke**
Azubi, RGS Köln
2. **Fabian Baumgart**
Fachberater, RGS Freiburg
3. **Nadine Hilgendorf**
UKV, RGS Recklinghausen
4. **Andreas Pietsch**
Azubi, RGS Lübeck
5. **Uwe Zernickow**
GREEN LINE Mitarbeiter,
Oldenburg

Jetzt gilt es, unsere Mannschaft zu unterstützen und die Wähler auf unsere DHV-Jugend aufmerksam zu machen. Nadine Hilgendorf brachte dazu ihre Gedanken zu Papier:

Die „große Politik“ wird fern in Berlin gemacht, doch die Möglichkeit des Mitwirkens, sie beginnt hier: Vor unserer eigenen Tür! Warum immer passiv bleiben?

Den meisten scheint vieles egal zu sein, weil sie nichts tun:

Mir nicht!

Ich möchte mitreden und mich stark machen

– für die Sicherung der Ausbildung und deren Zukunft

– für Alle und für den Einzelnen – besonders für Dich!

Vor zwei Jahren wurde die jetzt noch amtierende Jugend- und Auszubil-

Personalratswahlen bei der BfA

Gewählt werden nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz in der BfA: Der Personalrat der zentralen Dienststelle Berlin: 31 Mitglieder – davon in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl) 21 Angestellte, 7 Beamte, 3 Arbeiter.

Der Gesamtpersonalrat der zentralen Dienststelle Berlin und den bundesweit zugeordneten Dienststellen: 31 Mitglieder – davon in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl) 23 Angestellte, 8 Beamte.

Der Hauptpersonalrat der zentralen Dienststelle Berlin 31 Mitglieder – davon in getrennten Wahlgängen (Gruppenwahl) 22 Angestellte, 7 Beamte, 2 Arbeiter.

Die DHV-Betriebsgruppe in der BfA tritt bei allen Wahlen unter dem Namen „DHV – Liste Mohr“ an: mit 67 Kandidaten und Kandidatinnen beim Personalrat der zentralen Dienststelle, mit 78 beim Gesamtpersonalrat und mit 71 Kolleginnen und Kollegen beim Hauptpersonalrat.

Die öffentliche Auszählung der Stimmen erfolgt am 18. März 2004 ab 9.00 Uhr.

Personalrats-Mobbing

In wenigen Wochen finden bei der BfA Personalratswahlen statt. Trotzdem beschloss die Personalvertretung der zentralen Dienststelle in Berlin am 15.2.2004, gegen ein DHV-Mitglied in diesem Personalrat vorzugehen, weil dieses angeblich eine Beschäftigte über die Willensbildung innerhalb dieses Gremiums informiert haben soll. Eine Mitarbeiterin schrieb dem Personalrat, dass sie von dem Personalratsmitglied Abstimmungszahlen erfahren haben will. Dummerweise stimmen diese aber nicht mit dem tatsächlichen Abstimmungsergebnis überein. Trotzdem kam der Personalrat verdi mehrheitlich zur Auffassung, eine grundsätzliche anwaltliche Klärung herbeizuführen, ob für den Fall, dass sich der Vorgang so zugetragen haben sollte, wie die Mitarbeiterin berichtete, ein schwerwiegender Verstoß gegen das Bundespersonalvertretungsgesetz vorliege, der ein Amtsenthebungsverfahren rechtfertige. Nachdem die Amtszeit ohnehin abläuft, kostet dieser Beschluss nur die Anwaltskosten und kann keine Bedeutung mehr haben. verdi-Mehrheits-Mobbing! **he**

Trau – schau wem

„Die gegenüber der Presse geäußerten Befürchtungen des BfA-Hauptpersonalrates, dass im Zuge der Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung einseitig bei der BfA in Berlin 8.000 Arbeitsplätze abgebaut würden, entbehren jeder Grundlage“, erklärte Staats-

sekretär Heinrich Tiemann in einer Presseerklärung im November 2003. Für ihn ist das Vorgehen der Personalvertretungen unverantwortliche Stimmungsmache. Man kann nur staunen, mit welcher Leichtfertigkeit die Bundesregierung mit den Sorgen und Ängsten der Bürger umgeht.

dendendenvertretung gewählt. Es kandidierten die verdi-Jugend und als Konkurrenz eine einzelne Kollegin. Nach der Stimmenauszählung gewann die allein angetretene; das war kein Vertrauensbeweis für verdi! Die Chancen für uns sind also gut. Deshalb die Bitte an alle unsere Mitglieder: Helfen Sie mit.

Wolfgang Reich

Vorsitzender der DHV Bundesbetriebsgruppe BARMER

Tatsache ist, dass sich die Rentenversicherungsträger über eine zukünftige Verteilung der Neuzugänge von 50:50 (BfA und LVAs) einig waren, arbeitsplatzsichernd in Bund und Land und zukunftsweisend. Dann traf sich Kanzler Schröder mit den Vertretern der Länder – heraus kam eine neue Quote von 45 (BfA) und 55 % für die LVAs, überraschend wie „Ziethen aus dem Busch“. Jetzt fordert NRW erneut eine höhere Quote, und zwar sofort,

Fortsetzung auf Seite 14

Kampf dem Spekulantentum – keine Übernahme von Aventis

Rund um den Globus werden Milliarden Dollar oder Euro bewegt, um andere Unternehmen zu übernehmen. Wenn dies auf freiwilliger Basis durch Fusionen geschieht, macht das in der Regel einen wirtschaftlichen Sinn. Aber selbst dann dauert es oft Jahre, bis sich die dafür eingesetzten Gelder amortisieren.

Welcher wirtschaftliche Sinn aber liegt in den sogenannten „feindlichen Übernahmen“, wie das derzeit in den USA bei MickeyMouse oder in Europa im Falle Aventis geschieht? Gewinner sind mit Sicherheit die finanzierenden Großbanken, zumeist auch die Aktionäre der zu übernehmenden Gesellschaft. Dies ist jedoch kein echter wirtschaftlicher Wert: er besteht nur aus der Erwartung Außenstehender, dass man damit ein Schnäppchen machen könnte. Das steigert die Nachfrage und führt zu höheren Kursen. Davon wiederum profitieren die alten Großaktionäre, die durch einen Verkauf einen höheren Gewinn erzielen. Ist die Übernahmeschlacht verloren, verdient das Management. Die Aktionäre der übernehmenden Gesellschaft haben zumeist keinen besonderen Mehrwert. Nach der Fusion werden die übernommenen Unternehmen zerlegt und als Einzelteile verkauft. Im Falle

Mannesmann wurde keine Zusage eingehalten – wem gegenüber könnte das auch geschehen? Deshalb gehören zu den Verlierern solcher Übernahmen immer die Arbeitnehmer: im Falle Mannesmann haben mehrere Tausend Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verloren. Zu den Verlierern gehören auch die Städte und Gemeinden, in denen Standorte aufgelöst werden. Das gilt auch für die große Zahl betriebsnaher Zulieferer- und Dienstleistungsbetriebe.

Gerät ein Unternehmen unter den Einfluss eines ausländischen Konzerns, steigt die Gefahr von Standortverlusten. Denn einer Konzernleitung ist das eigene nationale Hemd immer näher als das ausländische.

Weil in Deutschland einer der freiesten Kapitalmärkte besteht, ist die Gefahr von Übernahmen hier am größten und auch die Gefahr, dass dadurch die industrielle Substanz unserer Volkswirtschaft weiter ausgedünnt wird. Warum soll ausgerechnet Deutschland der liberale Musterknabe sein, wenn die Befürworter einer freien Weltwirtschaft für sich selbst nationale Politik betreiben und den eigenen Interessen zuwiderlaufende Übernahmen zu verhindern wissen (USA, Frankreich, Italien, Spanien usw.). Neben vielen an-

deren Faktoren leistet sicher auch diese Rechtslage einen Beitrag zum ständigen Verlust industrieller Arbeitsplätze in Deutschland.

Der DHV wendet sich gegen die Übernahme von Aventis durch den kleineren Wettbewerber Sanofi. Für die deutsche Volkswirtschaft kann diese Fusion keinen Nutzen bringen und für die Arbeitnehmer von Aventis auch nicht. Vielmehr ist der Verlust an Arbeitsplätzen ebenso zu befürchten wie eine Minderung der betriebswirtschaftlichen Substanz. Der sich im Rahmen wirtschaftlicher Globalisierung entwickelnde Superkapitalismus fördert das Spekulantentum, das sich von echtem Wirtschaften längst gelöst hat. Diese Entwicklung muss bekämpft werden!

Jörg Hebsacker

Ein Spruch zum Thema

Ich bin zwar in der Lage, die Bahn der Gestirne auf Zentimeter und Sekunden genau zu berechnen, aber nicht, wohin eine verrückte Menschenmenge einen Börsenkurs treiben kann.

*Sir Isaac Newton (1643–1727)
englischer Physiker und Astronom*

Fortsetzung von Seite 13

also mit Umverteilung der Versichertenbestände. Auch die Knappschaft will ihren Anteil zu Lasten der BfA aufstocken, ebenso die Eisenbahnerkasse. Die Auswirkungen addieren sich zu den genannten 8.000 Arbeitsplätzen der BfA in Berlin. Dabei werden schon jetzt Mitarbeiter aus föderalistischen Gründen von Berlin nach Stralsund und Gera umgeschichtet.

Die BfA-Mitarbeiter und ihre Personalräte trauen der Bundesregierung zu Recht nicht: wurde nicht die gegenseitige Übereinstimmung der Träger von 50:50 bereits gekippt? Findet nicht in NRW die wichtigste Landtagswahl des nächsten Jahres statt – da wären Arbeitsplätze bei LVA und Knappschaft ein wichtiges Werbeargument? Wird der Kanzler dem Begehren aus NRW widerstehen? Vielleicht erhält er auch im Vermitt-

lungsausschuss eine Gegenleistung? Nicht nur bei den BfA-Mitarbeitern hat diese Bundesregierung und vor allem das Bundesministerium für Gesundheit und soziale Ordnung jeden Kredit verspielt. Warum das so ist, lässt sich am Beispiel dieser gleichen Presseerklärung darstellen. Zitat: „Neue Berechnungen der Rentenversicherungsträger zeigen, dass in den nächsten Jahren in der Rentenversicherung deutlich mehr Arbeit anfallen wird.“ Dazu heißt es im Beschluss des Kanzlers und der Länder: Man wird 350 Millionen Euro einsparen – etwa durch mehr Arbeit, die von weniger Mitarbeitern geleistet werden muss?

Die BfA-Angestellten (und ihre Personalvertretung) fragen sich, wo diese Millionen eingespart werden, bei den LVA's oder der von NRW unterstützten Knappschaft? Wen wundert es bei dieser Sachlage, dass

die BfA-Mitarbeiter Ängste und Sorgen haben. Staatssekretäre hingegen müssen sich um ihre Zukunft keine Sorgen machen.

Der DHV verurteilt diese Küngeleien der Politik, die weder den Versicherten noch der BfA oder den LVAs dient. Die ursprünglichen Absprachen der Rentenversicherungsträger mit einer Aufteilung 50:50 wären arbeitsplatzunschädlich mit hoher Effizienz zu verwirklichen. Dies gilt auch für die Vorschläge der BfA zur Selbstverwaltung: der bundesweite Träger BfA muss eine eigene Selbstverwaltung haben. Würde diese in einer bundesweiten Struktur untergehen, wären Interessenkonflikte vorprogrammiert: wahrscheinlich immer zu Lasten des Standortes Berlin und seiner Mitarbeiter.

DHV – Hauptvorstand

Wie dual ist unser Ausbildungssystem?

Befähigung zu einer beruflichen Tätigkeit kann man nicht nur erlernen, man muss sie auch vor Ort erleben. Daher ist unsere sogenannte duale Berufsausbildung das System, das sowohl für die Auszubildenden als auch für die deutsche Wirtschaft den höchsten Erfolg bringen kann. Eine wirkliche Dualität verlangt aber, dass

- die Dualität ohne Wenn und Aber Betrieb und Berufsschule als Lernorte verankert; es kann keine Ausnahmen und keine Altersgrenzen für den Berufsschulbesuch geben, wie die Arbeitgeberseite es immer wieder durchgesetzt hat
- die in der Berufsschule erbrachten Leistungen in den Berufsabschluss eingehen; echte Dualität bedeutet eine Berücksichtigung mit 50 Prozent. Darüber hinaus mildert eine solche Zeiträumbewertung die Zufälligkeiten einer Zeitpunktbewertung
- die Lehrervertreter in den Berufsbildungsausschüssen der Kam-

mern nicht nur in der Beratung mitwirken, sondern selbstverständlich in der Beschlussfassung Stimmrecht erhalten

- auch die Lehrerverbände gleichwertig neben den Tarifvertragsparteien bei der Erarbeitung neuer Berufe und bei Neuordnungsverfahren systematisch zu beteiligen sind.

Diese Forderungen der Berufsschullehrerverbände bestehen zu Recht und müssen in die bevorstehende Novellierung des Berufsbildungsgesetzes eingehen. Unabdingbare Voraussetzung ist neben einer wirklichen Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule aber auch, dass sich die Berufsschullehrer in erster Linie als Interessenwahrer der Lehrlinge verstehen und nicht nur als Ausführungsorgane einer Behörde. „Wie nutze ich meinen Schülern optimal?“ lautet die Leitfrage für Berufspädagogen – und nicht: „Wie

bewältige ich meine Unterrichtsstunden?“

Das Hamburger Planmodell – die Überführung der Berufsschulen in Kooperation mit Handels- und Handwerkskammer in eine private Trägergesellschaft – ist gewiss nicht das geeignete Verfahren, denn diese „Stiftung Berufliche Bildung“ verstärkt schon im Ansatz erneut den Einfluss der Wirtschaft auf die Durchführung der beruflichen Erstausbildung.

Alles deutet darauf hin, dass die Hoffnung, Ausbilder und Berufsschullehrer ließen sich von den berufsrelevanten Interessen der Auszubildenden leiten und nicht von den Zielen der Interessenvertreter aller Art, wird wohl ein Wunschtraum bleiben – zumindest solange, wie Träumen noch nicht als strafbarer Tatbestand ausgewiesen wird.

Helmut Stein

Maßnahmen zur Stabilisierung der beruflichen Bildung

Die Ständige Konferenz der Kultusminister Deutschlands (KMK) hat sich mit der Berufsqualifizierung Jugendlicher befasst. Der verabschiedete Maßnahmen- und Forderungskatalog verlangt u. a.

- eine gleichberechtigte und frühzeitige Beteiligung der Länderkultusministerien bei der Konzeption und bei der Ausgestaltung von anerkannten Ausbildungsberufen (Rahmenplan)
- eine Einbeziehung der in der Berufsschule erbrachten Leistungen in das Gesamtergebnis der Ausbildungsabschlussprüfung
- die Anerkennung berufsqualifizierender vollzeitschulischer Bildungsgänge als gleichwertige Abschlüsse neben dem dualen System (wie z. B. heute schon an

der Berufsfachschule für Fremdsprachensekretärin) und

- die Anerkennung des Berufsgrundbildungsjahrs auf die Ausbildungszeit in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen.

- st -



geschlossenen Ausbildungsverträgen 7,2 Prozent weniger als im Vorjahr 2002. Bei Bund, Ländern und Gemeinden begannen 13.800 Jugendliche eine Ausbildung = 6,6 Prozent weniger als im Vorjahr. Im Handwerk betrug das Minus bei 168.257 neuen Azubis = 2,2 Prozent und in Industrie und im Handel wurden 308.565 Verträge abgeschlossen = 0,9 Prozent weniger als 2002. Zum 31.12.2003 blieben bei noch 4.300 offenen Ausbildungsplätzen 16.000 Bewerber ohne Vertrag.

In 2004 wird die Zahl der Schulabgänger um 1,6 Prozent auf 604.500 weiter ansteigen. In den alten Ländern werden etwa 10.000 junge Menschen mehr als 2003 eine Lehrstelle suchen, in den neuen Ländern knapp 1.000 Jugendliche weniger als 2003. Im Interesse der jungen Menschen ist die Wirtschaft gefordert, noch mehr Ausbildungsplätze als 2003 anzubieten. Alle Bewerber müssen sich bemühen, die für die Ausbildung erforderlichen notwendigen Voraussetzungen bei den Kenntnissen und bei der Ausbildungsbereitschaft nachzuweisen.

- st -

Lehrstellenbilanz Ende 2003

Wie das Institut der deutschen Wirtschaft am 15. Januar bekanntgab, kamen 2003 in den alten Ländern auf

100 Bewerber 98 Lehrstellen, in den neuen Ländern 91. Bei den Freien Berufen gab es mit 49.408 abge-

Wichtige Bewertungskriterien

Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV)

Das KGV ist eine der gebräuchlichsten Kennziffern der Aktienanalyse. Sie gibt das Verhältnis des Gewinns eines Unternehmens zum Börsenwert an. Berechnet wird das KGV, indem der aktuelle Kurs durch das Ergebnis je Aktie dividiert wird. Grundsätzlich gilt: Je niedriger das KGV, desto günstiger ist die Aktie. Falls eine Gesellschaft Verluste macht, ist eine KGV-Angabe nicht möglich.

Kurs-Buchwert-Verhältnis (KBV)

Der Buchwert ist die wichtigste defensive Kennzahl und zielt auf die Höhe der Eigenmittel ab. Bei der Berechnung der „Substanz“ greift man auf die Angaben im letzten verfügbaren Geschäftsbericht zurück. Der Buchwert entspricht im Wesentlichen dem Eigenkapital abzüglich der Anteile Dritter. Mit der Division des Börsenkurses durch den Buchwert je Aktie erhält man das KBV.

Analog zum KGV gilt: Je niedriger der Wert, desto günstiger ist die Aktie.

Kurs-Cashflow-Verhältnis (KCV)

Der Cashflow dient zur Beurteilung der Finanzkraft einer Gesellschaft. Er gibt an, wie viel flüssige Mittel dem Unternehmen in einem bestimmten Zeitraum zugeflossen sind. Der Cashflow berechnet sich hauptsächlich durch Addition der Abschreibungen zum Jahresüberschuss. Mit dem wievielfachen Cashflow ein Unternehmen an der Börse bewertet ist, gibt das KCV an. Berechnung und Einordnung der Kennzahl erfolgen analog zum KGV und KBV.

Kurs-Umsatz-Verhältnis (KUV)

Zur Berechnung wird der aktuelle Börsenwert durch die Erlöse des Unternehmens dividiert. Das KUV gibt somit an, mit dem wievielfachen Umsatz ein Unternehmen an der Börse bewertet ist. Als Faustregel gilt:

Erweist sich das KUV größer als eins, ist eine Aktie überbewertet. Wie das KGV eignet sich die Kennzahl vor allem für Bewertungsvergleiche von Unternehmen aus derselben Branche.

Dividendenrendite

Mit der Dividende beteiligen Unternehmen ihre Aktionäre an den Gewinnen. Die Dividendenrendite wird folgendermaßen berechnet: Ausschüttung je Aktie geteilt durch Börsenkurs mal 100. Je höher der Wert, desto „rentabler“ ist die Aktienanlage. Für Anleger sind vor allem Aktien von Unternehmen von Interesse, die bereits seit Jahren eine hohe Dividende zahlen (Dividendenkontinuität). Wichtig ist allerdings, dass die Dividende aus dem Gewinn des laufenden Geschäftsjahres bezahlt wird. Ist dies nicht der Fall, wird die Dividende aus der Substanz bezahlt – das ist bedenklich.

Vorsichtig einsteigen!

Die Börse sei das Barometer der öffentlichen Meinung, stellte Gustave Flaubert schon vor 150 Jahren fest. Hätte der französische Schriftsteller recht, müssten die Deutschen vor Euphorie geradezu überschäumen. Denn seit März 2003 herrscht an den deutschen Börsen Aufbruchstimmung.

Von Zuversicht ist in der Wirtschaft allerdings nur wenig zu spüren: Das Toll-Collect-Desaster, das Zuzahlungschaos der Gesundheitsreform, die Führungsprobleme in der SPD und die teuren Reformen des Grünen

Wirtschaft drücken aufs Gemüt. Man wundert sich, dass es in der Wirtschaft trotz der öffentlichen Miss-

Quartalsmotto

Wer die Aktien nicht hat, wenn sie fallen, der hat sie auch nicht, wenn sie steigen.

André Kostolany, Börsen-Guru

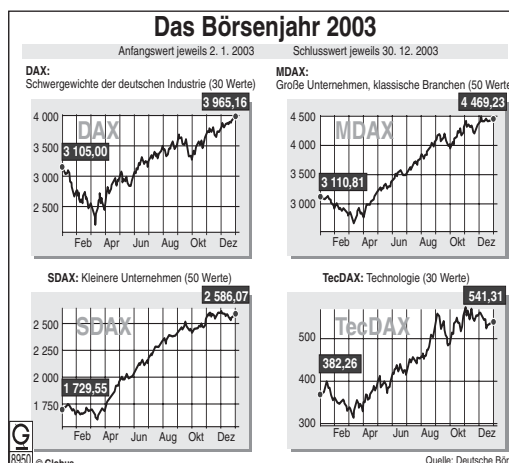
wirtschaft doch erfreuliche Anzeichen für einen Aufschwung gibt: die Auftragseingänge stiegen vier Mal so stark als erwartet, die Industrie-

produktion steigt, der ifo-Geschäftsklimaindex legt sprunghaft zu. Daher glauben inzwischen die meisten Analysten, dass es aufwärts geht. Das wird – so hoffen alle – nicht einmal die Bundesregierung verhindern können. Es ist an der Zeit, wieder – mit aller gebotenen Vorsicht – in Aktien zu investieren. Die nebenstehenden Kriterien sollen Ihnen dazu eine Hilfe sein. Denn wahrscheinlich hatte Flaubert doch Recht: Die Börse von heute ist das Barometer der öffentlichen Meinung von morgen.

DHV – Aktionärvereinigung

Aufwärts

Endlich geht es wieder aufwärts am Aktienmarkt. Nach der langen Talfahrt der Jahre 2001 und 2002 kam im März 2003 die Wende. Seitdem steigt der DAX. Im Gesamtjahr 2003 hat der deutsche Blue-Chip-Index mit den dreißig wichtigsten Unternehmen um 27,7 % zugelegt. Auch die anderen Indizes weisen nach oben. Der MDAX mit 50 Unternehmen aus klassischen Branchen gewann sogar 44 %. Spitze aber war der SDAX, der rund 50 % hinzu gewann. Die Anleger fassen langsam



auch wieder Vertrauen zu den Technologie-Branchen – und zu den Unternehmen, die den Zusammenbruch der New Economy überlebt haben. Der Technologie-Index wurde allerdings neu geordnet. Er heißt nun nicht mehr Nemax50, sondern TecDAX und enthält die 30 größten Technologieunternehmen unterhalb der DAX-Unternehmen. Dieser Wert legte im Jahresverlauf 2003 um 42 Prozent zu.

Globus

Keine Arbeitslosengeldsperre nach Aufhebungsvertrag

Droht eine betriebsbedingte Kündigung bei Wegfall des Arbeitsplatzes, darf der betroffene Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag schließen, ohne anschließend die Sperrung des Arbeitslosengeldes dulden zu müssen.

Der Chef der 60-jährigen Vorstandsekretärin eines Dortmunder Brauereikonzerns war von seinen Aufgaben entbunden worden. Die klagende Sekretärin hatte sich daraufhin zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung gegen eine Ab-

findung von 20.000 Euro mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt. Das zuständige Arbeitsamt verhängte jedoch eine zwölfwöchige Sperrzeit, weil die Klägerin die Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt habe. Die hiergegen erhobene Klage hatte Erfolg und führte zur Aufhebung der Sperrzeit.

Es handelt sich hier um einen Ausnahmefall, so das Gericht. Die Klägerin hat zwar durch den Aufhebungsvertrag ihre Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeigeführt. Gleich-

wohl steht ihr ein rechtfertigender wichtiger Grund zur Seite. Ohne den Aufhebungsvertrag hätte die Klägerin mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen und auf die angebotene Abfindung verzichten müssen, um anschließend ebenso wie bei dem Aufhebungsvertrag arbeitslos zu werden. Das ist ihr aber nach langjähriger Beschäftigung in der Brauerei und fehlenden Chancen, den Arbeitsplatz zu verteidigen, nicht zumutbar gewesen.

SG Dortmund, S 31 AL 101/02 vom 09.07.2003

Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste eines Arztes

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste. Der Kläger war Assistenzarzt in der Privatklinik der Beklagten. Zusätzlich zu seiner wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden leistete er regelmäßig wöchentlich einen Bereitschaftsdienst von 16.30 Uhr oder 17.00 Uhr bis 8.00 Uhr des Folgetages und zweiwöchentlich einen 24-stündigen Bereitschaftsdienst. Die Vergütung der Bereitschaftsdienste war im Arbeitsvertrag mit einem gegenüber der Normalvergütung erhöhten Stundensatz vereinbart, wobei „als Basis 8,25 Stunden bzw. 13,2 Stunden zugrunde gelegt“ wurden. Die Beklagte zahlte auf Grund dieser Regelung für die Dauer eines Bereitschaftsdienstes im Ergebnis etwa 68 % der Vergütung der regulären Arbeitszeit.

Die Klage, mit der der Kläger eine Bezahlung seiner Bereitschaftsdienste in Höhe von 125 % der Vergütung seiner Normalarbeitszeit erstrebt, war in allen drei Instanzen erfolglos. Der Bereitschaftsdienst stellt eine Leistung des Arbeitnehmers dar, die wegen der insgesamt geringeren Inanspruchnahme des Arbeitnehmers niedriger als sog. Vollarbeit vergütet werden darf. Daran ändert die Rechtsprechung des EuGH nichts, nach der Bereit-

schaftsdienst Arbeitszeit ist. Die pauschale Vergütungsvereinbarung der Parteien richtete sich an einer während der Bereitschaftsdienste maximal zu erwartenden Vollarbeit aus. Das ist zulässig. Der Kläger hat nicht Freizeit ohne Vergütung geopfert, sondern für die geleisteten Bereitschaftsdienste insgesamt eine Vergütung erhalten, die nicht als unangemessen bezeichnet werden kann. Auf die Frage, ob die Bereitschaftsdienste nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig waren, kommt es nicht an.

BAG, 5 AZR 530/02 vom 28.1.2004

Attest am ersten Krankheitstag

Arbeitnehmer müssen unter Umständen bereits am ersten Tag ihrer Krankheit im Betrieb ein ärztliches Attest vorlegen. Der Kläger ist Teamleiter in einem Computerunternehmen. Er hatte sich immer wieder für wenige Tage krankschreiben lassen. Um dies besser überprüfen zu können, verlangte die beklagte Firma von ihm bereits am ersten Krankheitstag ein Attest. Der Kläger berief sich jedoch auf die gewöhnliche Frist von drei Tagen und monierte die fehlende Mitbestimmung des Betriebsrates. In der Folge sprach der Arbeitgeber dem Kläger eine Abmahnung wegen verspäteter Vorlage eines Attests aus.

Das LAG hat die gegen die Abmahnung gerichtete Klage des Teamleiters gegen seinen Arbeitgeber ab-

gewiesen. Die Abmahnung wegen der verspäteten Attestvorlage war nach Auffassung des Gerichts gerechtfertigt. Arbeitgeber können die sofortige Vorlage des Attests verlangen, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt. Die häufigen Kurzerkrankungen des Mitarbeiters stellen einen solchen Grund dar. Damit entfällt auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, so die Richter weiter.

LAG Hessen, 6 Sa 463/03

Abmahnungen in Serie sind wirkungslos

Arbeitnehmer, die in einem kurzen Zeitraum mehrfach abgemahnt werden, müssen deswegen nicht unbedingt eine Kündigung hinnehmen. So klagte ein Arbeitnehmer erfolgreich gegen eine Kündigung, die sein Arbeitgeber nach siebenmaliger Abmahnung innerhalb von neun Monaten ausgesprochen hatte. Das Landesarbeitsgericht Brandenburg entschied, dass die Warnfunktion der Abmahnung wegen des «inflationären Gebrauchs» abgeschwächt worden sei und der Arbeitnehmer daher nicht mehr mit einer Kündigung rechnen müssen, obwohl in jeder Abmahnung mit einer Kündigung bei «Fortsetzung des Fehlverhaltens» gedroht wurde. Der Arbeitgeber hätte vor der Kündigung eine Abmahnung aussprechen müssen, aus der klar hervor geht, dass sie die letzte Abmahnung ist.

LAG Brandenburg, AZ: 1 Sa 645/02

Bildungsangebote für Betriebs- und Personalräte Mai – Juli 2004

In der letzten Ausgabe wurde die Seminarübersicht von Februar – April vorgestellt. Nunmehr erfolgt die Seminarübersicht von Mai bis Juli 2004. Eine Übersicht über unsere Seminarangebote finden Sie auch auf unserer Internetseite

www.dhv-cgb.de

Machen Sie von Ihrem Recht nach dem BetrVG (§ 37 Abs. 6) bzw. nach dem BPersVG (§ 46 Abs. 6) bzw. den einschlägigen Paragraphen der Landespersonalvertretungsgesetze Gebrauch! Fordern Sie die jeweilige detaillierte Ausschreibung bei den angegebenen Bildungsstätten des DHV-Bildungswerks e.V. an oder beim

DHV Hamburg Tel.: 040/632 802 20
 Postfach 60 06 29 Fax: 040/632 802 18
 22206 Hamburg eMail: DHV@dhv-cgb.de

Seminare für Betriebsräte

Aktuelle Rechtsprechung

Termin: 02. bis 04. Juni 2004
Seminarort: Northeim
Veranstalter: Bildungsstätte Niedersachsen

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht / Die neueste Gesetzeslage und Rechtsprechung

Termin: 01. bis 04. Juni 2004
Seminarort: Barnstorf (Niedersachsen)
Veranstalter: Bildungsstätte Nordwest

Arbeitnehmerdatenschutz

Termin: 12. bis 14. Mai 2004
Seminarort: Ismaning bei München
Veranstalter: Bildungsstätte Bayern

Arbeitsrecht I

Termin: 10. bis 12. Mai 2004
Seminarort: Groß Meckelsen (Sittensen)
Veranstalter: Bildungsstätte Nordmark

Termin: 16. bis 18. Juni 2004
Seminarort: Bad Säckingen
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrates

Termin: 17. bis 19. Mai 2004
Seminarort: Freital bei Dresden
Veranstalter: Bildungsstätte Mitteldeutschland

BAT-Grundlagen

Termin: 17. bis 19. Mai 2004
Seminarort: Bosen
Veranstalter: Bildungsstätte Rheinland-Pfalz/Saar

Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Termin: 02. bis 04. Juni 2004
Seminarort: Leipzig
Veranstalter: Bildungsstätte Mitteldeutschland

Betriebsvereinbarungen/Regelungsabrede. Rechtliche Grundlagen, Erarbeitung, Kontrolle und Durchsetzung

Termin: 05. bis 07. Mai 2004
Seminarort: Elzach-Oberprechtal (Nähe Freiburg)
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Termin: 10. bis 14. Mai 2004
Seminarort: Willingen
Veranstalter: Bildungsstätte Nordrhein-Westfalen

Termin: 28. bis 30. Juni 2004
Seminarort: Bosen
Veranstalter: Bildungsstätte Rheinland-Pfalz/Saar

Datenschutz / EDV für den BR

Termin: 16. bis 18. Juni 2004
Seminarort: Bad Säckingen
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Geschäftsführung des Betriebsrates / Protokollführung

Termin: 23. bis 25. Juni 2004
Seminarort: Bad Säckingen
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Sicherung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes

Termin: 02. bis 04. Juni 2004
Seminarort: Leipzig
Veranstalter: Bildungsstätte Mitteldeutschland

Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates

Termin: 05. bis 07. Mai 2004
Seminarort: Neufahrn bei München
Veranstalter: Bildungsstätte Bayern

Termin: 30. Juni bis 02. Juli 2004
Seminarort: Ismaning bei München
Veranstalter: Bildungsstätte Bayern

Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung Fachseminar für Betriebsräte der Genossenschaftsbanken

Termin: 28. bis 30. April 2004
Seminarort: Fürstenberg bei Donaueschingen
Veranstalter: Bildungsstätten Südwest und Bayern

Fortsetzung auf Seite 19

Warnstreik bei der LTU

Die Tarifverhandlungen des DHV und seiner Standesvereinigung der Verkehrsflugzeugführer mit der LTU-Geschäftsführung waren völlig festgefahren. Daher wurden die Piloten am 5.2.2004 zu einem befristeten Warnstreik aufgerufen: von 6 Uhr bis 8.30 Uhr sollten alle Zuliefererflüge zum Hauptflughafen Düsseldorf bestreikt werden, insgesamt 16 Flüge. 15 Maschinen blieben für den geplanten Zeitraum am Boden, nur 1 Maschine ab Düsseldorf konnte mit Piloten starten, die dem Management angehören. Ab 8.30 Uhr konnten alle Flüge wieder starten. Der Schaden liegt vor allem in der Verspätung. Dieser Warnstreik zeigte den Arbeitgebern die Geschlossenheit der Pilotenschaft in der laufenden Tarifrunde.

Tarifabschlüsse

Ersatzkassen-Tarifvertrag Bundesrepublik Deutschland
Ergänzungstarifvertrag Nr. 14 zum EKT:
Änderungen MTV, Verlängerung der Laufzeit des Gehaltstarifvertrages, Neuabschluss Beschäftigungssicherung, Anpassung der Anlage 7a, Ergänzungstarifverträge zur Anlage 7 und Anlage 7a zum EKT der BARMER

Baustoff-Fach- und Großhandel Baden-Württemberg
Gehaltstarifvertrag und Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen

Brauereien Niedersachsen
Entgelttarifvertrag einschl. Ausbildungsvergütungen

Eisenschaffende Industrie Saarland (Saarhütten)
Gehaltstarifvertrag einschl. Ausbildungsvergütungen

Der Umfang unserer Tarifarbeit erlaubt es nicht, alle abgeschlossenen Tarifverträge hier darzustellen. Der organisatorische Ablauf der Tarifarbeit führt dazu, dass manche Tarifabschlüsse erst mit zeitlicher Verzögerung veröffentlicht werden können. Dafür bitten wir um Verständnis. DHV-Mitglieder können die Tarifverträge bei ihrer Geschäftsstelle anfordern. Alle Mitglieder, die ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, bitten wir, uns dies unverzüglich mitzuteilen. Nur dann sind wir in der Lage, ihnen die richtigen Tarifverträge zuzustellen.

DHV – Abt. Tarifpolitik

Fortsetzung von Seite 18

Seminare für Personalräte

Arbeitsrecht aktuell: Neue Arbeitsgesetze und aktuelle Rechtsprechung

Termin: 07. bis 09. Juli 2004
Seminarort: Freiburg
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Allg. Einführung in das BPersVG – Grundlagen des Personalvertretungsrechts

Termin: 15. bis 17. Juni 2004 (Sem. I)
Seminarort: Neuenstein-Aua
Veranstalter: DHV-Bildungswerk (Zentrale Hamburg)

Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit

Termin: 02. bis 04. Juni 2004
Seminarort: Leipzig
Veranstalter: Bildungsstätte Mitteldeutschland

Datenschutz / EDV für den Personalrat

Termin: 16. bis 18. Juni 2004
Seminarort: Bad Säckingen
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Geschäftsführung / Protokollführung PR

Termin: 23. bis 25. Juni 2004
Seminarort: Bad Säckingen
Veranstalter: Bildungsstätte Südwest

Grundlagen des Arbeits- und Personalvertretungsrechts (auch nach dem Bayerischen PersVG möglich)

Termin: 07. bis 09. Juli 2004
Seminarort: Lichtenfels
Veranstalter: Bildungsstätte Bayern

Telefon- und Faxnummern der Bildungsstätten:

Bildungsstätte Rheinland-Pfalz/Saar,
Tel.: 0681-9272821; Fax: 0681-9272833

Bildungsstätte Nordrhein-Westfalen,
Tel.: 0203-2983091; Fax: 0203-2983064

Bildungsstätte Bayern,
Tel.: 089-591150; Fax: 089-5504028

Bildungsstätte Nordmark,
Tel.: 040-63280222; Fax: 040-63280218

Bildungsstätte Nordwest,
Tel.: 0421-323331; Fax: 0421-323321

Bildungsstätte Südwest,
Tel.: 07621-93910; Fax: 07621-939199

Bildungsstätte Niedersachsen,
Tel.: 0511-341798; Fax: 0511-341758

Bildungsstätte Mitteldeutschland
Tel.: 0341-4685082; Fax: 0341-4685084

Bundesverdienstkreuz für

Jörg Hebsacker

In einer Feierstunde wurde der DHV-Verbandsvorsitzende Jörg Hebsacker durch Staatssekretär Anders im Bundeswirtschaftsministerium mit dem „Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland“ ausgezeichnet. Damit soll sein Einsatz im Christlichen Gewerkschaftsbund sowie sein Engagement auf europäischer Ebene für die Gewerkschaftsarbeit gewürdigt werden. Grundlage für die Auszeichnung ist aber auch der Einsatz in der Jugendarbeit des CGB und des DHV sowie beim Arbeitskreis zentraler Jugendverbände.



Wir gratulieren unserem Verbandsvorsitzenden zu dieser verdienten Auszeichnung.

DHV – Hauptvorstand und Aufsichtsrat

Am 7.3.2004 feierte unser Kollege

Karl Werner

aus Berlin seinen 75. Geburtstag. Er war in der BfA eine Institution. 1956 kam er zur BfA und ist damit einer der Männer der ersten Jahre. Seit 1960 war er in der Selbstverwaltung tätig, wo er in Kontakt zum DHV kam, dem er 1.10.1974 beigetreten ist – er wird also in diesem



Jahr auch noch sein 30-jähriges Verbandsjubiläum begehen können.

Im Rahmen seiner zeitlichen Möglichkeiten engagierte sich Karl Werner auch in den Gremien des DHV, so z. B. im Vorstand des Landesverbandes Berlin. Durch sein freundliches und ausgleichendes Wesen war er nicht nur bei der BfA, sondern auch im DHV hoch geachtet.

Wir wünschen unserem Kollegen Werner von Herzen alles Gute und viele schöne Jahre.

DHV – Hauptvorstand

Zwei verdiente Kolleginnen begehen in den nächsten Wochen ihr 50-jähriges Verbandsjubiläum:

Am 1. Mai 1954 trat unsere verdiente Kollegin

Klara Stehle

in den DHV ein. Sie nahm damals ihren berufsamtlichen Dienst für den DHV auf und war zunächst in der DHV-Geschäftsstelle Karlsruhe und dann über 10 Jahre in der damaligen Gaugeschäftsstelle Mannheim, als Mitarbeiterin des Gauvorstehers tätig, bevor sie in die private Wirtschaft wechselte.

Auch danach war Klara Stehle mit großem Engagement für den Verband ehrenamtlich tätig. Besondere Meriten erwarb sie sich durch ihren Einsatz bei der Organisation und Gestaltung im Deutsch-Französischen Jugendwerk, begünstigt durch ihre exzellenten Sprachkenntnisse. Im Verband nahm und nimmt sie darüber hinaus viele Ämter und Aufgaben wahr, so als Vorsitzende der Ortsgruppe Mannheim, als Bezirksvorsitzende Nordbaden und als Landesvorstandsmitglied des DHV in Baden-Württemberg. Auch gehörte sie zwei Amtsperioden dem DHV-Aufsichtsrat an und wurde vor kurzem wieder als Landessozialrichterin berufen.

Wir gratulieren unserer Kollegin Klara Stehle herzlich zu Ihrem Verbandsjubiläum und freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit.

DHV – Hauptvorstand und Landesverband Baden-Württemberg



Udo Reimann

neuer Vors. der Bundesfachgruppe Ersatzkassen.

Seit 1. Januar 2004 ist Udo Reimann

neuer Vorsitzender der Bundesfachgruppe Ersatzkassen. In dieses Amt hatten ihn die Delegierten der Bundesfachgruppentagung 2003 gewählt. Nach seiner Ausbildung als Großhandelskaufmann wechselte Udo Reimann 1960 zur DAK. Sein beruflicher Werdegang: Sachbearbeiter, Gruppenleiter, stellvertretender Bezirksgeschäftsführer bis hin zum Bezirksgeschäftsführer der großen

Am 1.4.1954 fand unsere Kollegin

Melitta Eifler

den Weg zum DHV. Als Einzelhändlerin in einem Saarbrücker Kaufhaus setzte sie sich bald im Betriebsrat für ihre Kolleginnen und Kollegen ein. Daraus erwuchs schnell ein weiteres Engagement im DHV: in den Gremien des Saar-Landesverbandes. Viele Jahre vertrat sie den DHV bei der Berufsgenossenschaft des Einzelhandels, einige Amtsperioden auch in dessen Vorstand.

1968 wurde sie vom Landesverbandstag in den DHV-Aufsichtsrat entsandt, dem sie bis 1986 angehörte, also 18 Jahre. Ihre DHV-interne Laufbahn krönte sie ab 1986 für zwei Amtsperioden bis 1994 mit ihrer Mitarbeit im DHV-Hauptvorstand.

Unsere Kollegin Eifler hat alle DHV-Aufgaben neben ihrer beruflichen Belastung gemeistert – sie war später Chefsekretärin eines Kaufhauses. Über den Begriff „Quotenfrau“ konnte sie nur herzlich lachen: als kraftvolle Persönlichkeit war sie darüber erhaben.

Wir gratulieren unserer Kollegin Eifler zur ihrem Verbandsjubiläum und danken ihr für die Treue und zuverlässige Mitarbeit.

DHV – Hauptvorstand

A-Geschäftsstelle in Hannover. Lange Jahre hat er sich auf allen Ebenen der Personalvertretung bei der DAK – örtlicher Personalrat, Bezirkspersonalrat, Hauptpersonalrat – für die Belange der Mitarbeiter eingesetzt.

Udo Reimann ist seit 1957 engagiertes DHV-Mitglied. Er war beispielsweise Jugendgruppenleiter, Landesfachgruppenvorsitzender Ersatzkassen und ist Versichertenberater der BfA.

Seine vielseitige und langjährige Lebens- und Berufserfahrung wird Udo Reimann jetzt in sein neues Aufgabengebiet für den DHV einbringen. Wir wünschen ihm viel Erfolg und Schaffenskraft.

DHV – Hauptvorstand

Offshoring oder warum uns das Wasser bis zum Hals steht

Muss der DHV als Gewerkschaft jetzt ins Erdölgeschäft einsteigen? Der Begriff „Offshoring“ ist aus dem Bereich der Bohrinseln und Ölförderung auf hoher See bekannt, aber in der Arbeitswelt?

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) befürchtet, dass in den kommenden Jahren hunderttausende qualifizierte Jobs von Deutschland ins Ausland verlagert werden könnten. Betroffen seien vor allem Facharbeiter und Ingenieure aus den Bereichen Informationstechnologie, Entwicklung und Verwaltung. International tätige Konzerne wie z. B. Siemens, Deutsche Bank, Daimler-Chrysler, SAP, Microsoft und IBM, um nur die größeren zu nennen, verlagern zunehmend gut bezahlte Entwickler-Jobs in Billiglohnländer. So hat die Siemens-Tochter Infinion ihre Buchhaltung nach Portugal verlagert und die Autoelektroniksparte nach Villach in Österreich. Siemens betreibt in der russischen Stadt Woronesch ein Pilotprojekt mit 50 Mitarbeitern für die Steuerung von Teilprozessen des Rechnungswesens, des Einkaufs und des Posteingangs. Sicherlich keine „Low-cost-Regionen“ im Sinne des Offshoring, aber dies sind ja auch keine „High-Potential-Jobs“. Und so verwundert es nicht, dass schon ein weiterer englischsprachiger Begriff für dieses Phänomen gefunden wurde, eben „Offshoring“. Ja es gibt sogar schon Unterbegriffe wie Arbeitsverlagerung in osteuropäische Länder – genannt Nearshoring.

Nach einer Studie des Forschungsinstitutes Forrester Research werden in Amerika in den nächsten zehn Jahren ca. 3,3 Millionen Arbeitsplätze ausgelagert. Konkrete Zahlen für Deutschland und Europa gibt es noch nicht. Nur aus der Vergangenheit kennt man dieses Phänomen. Den Wettbewerb bei Fernsehern, Fotoapparaten, Schuhen und Textilien hat Deutschland schon verloren. Die Verlagerung von Arbeitsplätzen ge-

winnt eine neue Qualität, da hoch bezahlte Entwicklungsarbeiten aus Deutschland und anderen Industrienationen abwandern. Dieser Trend zum Offshoring hat nun auch Europa erreicht, so Robert Kremlicka, Leiter der Financial Institutions Group bei A.T. Kearney in Zentraleuropa. Es sei damit zu rechnen, dass die führenden Finanzinstitute in Deutschland, Österreich und der Schweiz bis zum Jahr 2008 rund 100.000 Stellen aus den Bereichen Datenverarbeitung, Informationstechnologie oder Call-Center in so genannte Billiglohnländer auslagern, heißt es in einer hauseigenen Studie. Wie aktuell die Studie ist, zeigt der Blick auf die Deutsche Bank. Dort steht die IT-Sparte mit rund 10.800 Beschäftigten auf dem Prüfstand.

Allerdings gehen nicht alle Offshore-Projekte reibungslos über die Bühne. Allzu häufig passiert es nämlich, dass Unternehmen ihre ausgelagerten Projekte wieder zurückholen müssen. Hauptgründe sind mangelnde Qualität sowie unterschiedliche Mentalitäten. IT-Tätigkeiten – und sollten sie noch so standardisiert sein – bestehen eben nicht nur aus Technik. Inder oder Chinesen mögen großartige Programmierer sein – aber europäische Mentalität und Denkstruktur sind ihnen naturgemäß reichlich fremd.

Der Europäische Binnenmarkt erfasst in zunehmender Weise Materialien und damit Wirtschaftsbereiche, die lange Zeit als vom Marktgeschehen abgeschottet galten, wie insbesondere die sozialen Sicherungssysteme. Der Vergleich von Durchschnittslöhnen zeigt die Unterschiede im absoluten Maßstab. Natürlich darf kein soziales Dumping eintreten, jedoch auch der relative Bezug über die damit einhergehenden Lebenshaltungsniveaus zeigt:

Der Anpassungsprozess des Lohngefälles – einer Parallelverschiebung der Tarifvergütung zusammen mit

den Effektivlöhnen nach unten – ist noch nicht abgeschlossen. Vielleicht kommt es in den nachrückenden Industrienationen zu einem Lohnanstieg mit 8–10%, wie in den 70er Jahren in Deutschland. Die Industrie als wirtschaftlicher Nährboden und jetzt auch noch die Entwicklungsbereiche insbesondere in den Arbeitsfeldern der Ingenieure geht aber verloren.

Die Politik will wieder mal mit Protektionismus reagieren. Durch Genehmigungsvorbehalt im Außenwirtschaftsgesetz (AWG) sollen z. B. Fälle von 25 %-Beteiligungserwerb von Ausländern an Rüstungsfirmen kontrolliert werden. Dadurch soll verhindert werden, dass Hochtechnologie unkontrolliert ins Ausland gerät. Wichtiger wäre aber den Entscheidern über Verlagerungen zu verdeutlichen, welche Folgewirkungen aus diesen Maßnahmen des Offshoring resultieren. Es sollte berücksichtigt werden, wie viele andere Arbeitsplätze von einem verlagerten Arbeitsplatz abhängen. Welche Steigerung der Sozialabgaben pro Verlagerung bei einem in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer entstehen. Und insgesamt welcher volkswirtschaftliche Kaufkraftrückgang und damit mittelfristige Umsatzrückgang für das verlagernde Unternehmen eintritt. Sonst steht der deutschen Volkswirtschaft bald das Wasser bis zum Hals und dann muss der DHV tatsächlich andere Geschäftsfelder suchen.

Die Gewerkschaften werden die Macht des (internationalen) Marktes nicht aufzuhalten vermögen. Als Arbeitnehmervertretung fragt man sich aber, von welchen Industrien und Dienstleistungen soll Deutschland in der Zukunft, sagen wir in den nächsten 20–30 Jahren leben? Medizintechnik, Biotechnik, Umwelttechnik – wenn das mal reicht für Arbeitsplätze?

Ralf Holten

Leserbrief zur Privatisierung der Berufsgenossenschaften

Als ich in der FAZ vom 6.2. den Artikel von Herrn Hamer – Leiter des Mittelstandsinstituts Niedersachsen – las, war ich doch sehr überrascht.

Von einer Privatisierung der Berufsgenossenschaften verspricht sich der Verfasser große Kosteneinsparungen. Offensichtlich hat er nicht mitbekommen, dass die private Versicherungswirtschaft öffentlich eingestanden hat, eine Kostensenkung bei gleichem Leistungsumfang nicht erreichen zu können. Insofern stellt sich die Frage, wie der Verfasser dazu kommt, private Versicherungen könnten die gleichen Leistungen zum halben Preis anbieten. Der Ruf nach einer Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherung sollte langsam aber sicher verstummen, es sei denn, die

Befürworter weisen nach, dass die private Versicherung bei gleichbleibenden Leistungen tatsächlich kostengünstiger ist. Dies wird nicht gelingen, denn die Leistungen für Prävention, Rehabilitation und Entschädigung sind gesetzlich vorgeschrieben. An diesen Kosten kann nicht gerüttelt werden. Was die Verwaltungskosten der Berufsgenossenschaften anbetrifft, sind diese mit ca. 11 % im Verhältnis zu anderen Zweigen der Sozialversicherung als eher gering einzustufen. Dem Verfasser und allen Befürwortern einer Privatisierung sei empfohlen, sich die Zustände z. B. in den USA oder in den anglo-amerikanischen Ländern zu Gemüte zu führen. Schadensersatzklagen gegen Unternehmer, die in Deutschland wegen der Haftungsablösung

durch die Berufsgenossenschaften ausgeschlossen sind, ruinieren Unternehmen. Dem geschädigten Arbeitnehmer bleibt in den USA z. B. nur die Möglichkeit, sich einer Sammelklage gegen den Unternehmer/Hersteller anzuschließen, welche sich über Jahre hinausziehen kann. Bleibt nur zu hoffen, dass Geschädigte am Ende des Prozesses noch leben, was bei einem Asbestopfer nicht oft der Fall sein wird. Traurig an der ganzen Debatte um die Berufsgenossenschaften ist, dass deren Vorteile von den Kritikern gänzlich in den Hintergrund verschoben werden.

Nevzat Bagli, Betriebsrat Siemens AG Bocholt / Bundesvorstandsmitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall

BfA – Öffentlichkeitsarbeit

Die BfA bietet ihre neue CD-ROM **Rentenberechnung leicht gemacht** jetzt in der Version 2004 für € 9,95 (inkl. Versandkosten) an. Sie bietet erstmals die Möglichkeit, bis zu zehn Versicherungsverläufe zu speichern (ist also ausreichend für Verwandt-

schaft, Kollegen und Freunde). Neu ist neben dem bisherigen Hilfe- und Informationssystem auch eine Video-Hilfe, so dass der Name „Rentenberechnung leicht gemacht“ auch wirklich Programm ist. Diese Version berücksichtigt die zurzeit

geltenden gesetzlichen Regelungen, Bemessungsgrundlagen und Werte. Damit die wichtigsten Begriffe aus dem Rentenrecht kein Rätsel bleiben, gehört neben den Gesetzestexten auch ein Rentenlexikon zum Programm.

Die BfA hält viele andere Informationen vorrätig. Anfragen und Auskünfte sind zu richten an das Dezernat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der BfA, 10704 Berlin, Telefon 030 86 52 45 36, Telefax 030 86 52 70 89, eMail: Redakation-akutell@bfa.de

- Anzeige -

An die **DHV-Aktionärvereinigung e.V.**
César-Klein-Ring 40, 22309 Hamburg, Postfach 60 06 29, 22206 Hamburg
http://www.dhv-cgb.de/aktionaervereinigung • eMail: aktie@dhv-cgb.de

AUFNAHMEANTRAG

Ich erkläre hiermit ab _____ meinen Beitritt zur **DHV-Aktionärvereinigung e.V.**

Den Jahresbeitrag von Euro 6,00:

- überweise ich auf das Postbankkonto 2649 71-206
Postbank Hamburg (BLZ: 200 100 20)
- bitte ich von meinem Konto abzubuchen:

Kto.-Nr.: _____ bei: _____ BLZ: _____

Zuname/Vorname: _____ geb. am: _____

Anschrift: _____ Tel. (priv.): _____

tätig in Firma/Dienststelle: _____

als: _____ Tel. (gesch.): _____ Fax: _____

Ort/Datum: _____ Unterschrift: _____



Herausgeber:
DHV - Deutscher Handels- und Industrieangestellten -
Verband im CGB (Sitz Hamburg)
Schriftleiter: Jörg Hebsacker (he)
Ständige Mitarbeiter: Claus Baerbaum (cb) / Joachim
Bondzio (bz) / Jürgen Fremmer (fm) / Klaus Freund (freu) /
Ralf Holten (hol) / Henning Rödgers (rö) / Peter Rudolph (ru) /
Michael Schulz (schu) / Martin Stock (sto) /
Gunter Smits (sm) / Helmut Stein (st) / Manfred Werske (we) /
Wolfgang Reich (wr) / Udo Reimann (rei)
Verlag und Anzeigenverwaltung:
DHV-Dienstleistungs GmbH, 22309 Hamburg,
César-Klein-Ring 40
22206 Hamburg, Postfach 60 06 29
Telefon (0 40) 63 28 02-0
Telefax (0 40) 63 28 02-18
eMail: GmbH@dhv-cgb.de
Internet: http://www.dhv-cgb.de
Satz: Copy-Druck GmbH, Hamburg
Druck: WL-Druck, Seevetal
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier
Bezugspreis: Jährlich 12 Euro.
Für DHV-Mitglieder durch den Verbandsbeitrag abgegolten.
Gültige Anzeigenpreisliste Nr.6 vom
1. Januar 2002.

Was Azubis verdienen

595 Euro haben Deutschlands Azubis im Jahre 2003 durchschnittlich monatlich verdient. Dies bedeutet einen Anstieg um 2,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Anstieg war mit keiner Angleichung der Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland verbunden. Während die Auszubildenden in den neuen Bundesländern im Jahre 2003 durchschnittlich 517 Euro im Monat erhielten, brachten es ihre Kollegen

in Westdeutschland auf 612 Euro. Auch zwischen den Branchen und Ausbildungsberufen gab es weiterhin erhebliche Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in den Bereichen Handel, Industrie und Öffentlicher Dienst gezahlt. Unter dem Durchschnitt lagen die Azubi-Einkommen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft. Im Durchschnitt aller Ausbildungsjahre waren in Westdeutschland mit monatlich 833 Euro die angehenden Maurer Spitzenreiter, während Floristen mit 413

Euro das Schlusslicht bildeten. In den neuen Ländern haben hingegen die zukünftigen Versicherungskaufleute mit 783 Euro am besten verdient, während hier mit 257 Euro die Friseur am Ende der Skala lagen.

Die Ausbildungsvergütungen in den vom DHV vertretenen Berufsgruppen fanden sich 2003 überwiegend im oberen Teil der Einkommensskala. Spitzenreiter waren hier in Ost und West jeweils die Versicherungskaufleute mit 783 Euro monatlich.

ru

DHV-Berufswettkampf mit Rekordbeteiligungen

Der DHV-Berufswettkampf 2004 ist gelaufen. Die Auswertungen laufen vielerorts noch. Die Statistik wird in der nächsten DAZ veröffentlicht. Erfreulicherweise konnten auch in

diesem Jahr Teilnehmerrekorde verzeichnet werden. In **Lübeck** nahmen 61 Teilnehmer am Berufswettkampf teil. In **Nürnberg** fand zum zweiten Mal der Berufswettkampf mit 68 Teilnehmern statt. **Hannover** konnte mit 201 Teilnehmern aufwarten. Den absoluten Rekord erzielte **Bremen**. Mit 292 Teilnehmern, die zum Teil Anfahrtswege von über 50 Kilometern

in Kauf nahmen, wurde die Kapazitätsgrenze erreicht. Mehr ging dort nicht mehr.

Diese Rekorde belegen die Akzeptanz des DHV-Berufswettkampfes bei den Auszubildenden. Die Bundeswettkampfleitung dankt allen Helfern, die mit ihrem Engagement zum Erfolg des diesjährigen BWK beigetragen haben.

rö



www.gagfah.de

Ein Wunsch geht in Erfüllung: Das erste gemeinsame Zuhause wird eingerichtet.

„Der Platz im 7. Himmel“

Da braucht man viel Platz für schöne Möbel und Spielraum für kreative Gestaltungsideen.

All das bieten Ihnen unsere Eigenheime und Eigentumswohnungen. Können Sie sich einen schöneren Start in die Zweisamkeit vorstellen?

Bei uns sind Sie in den besten Wänden.

GAGFAH Immobilien-Management GmbH

Huyssenallee 36-38 · 45128 Essen
Telefon 0201/1751-0

GAGFAH 

Einen besonderen Ehrentag konnte unser Kollege

Albert Hammer

in Hürth im Rheinland feiern: Er vollendete am 26.2.2004 sein

100. Lebensjahr!

Noch während seiner Berufsausbildung trat er am 1.1.1920 dem DHV bei und hat ihm bis heute, über alle nationalen Wirren hinweg, die Treue gehalten – über 80 Jahre. Vor 1 1/2 Jahren hat er dem DHV-Verbandsvorsitzenden einen Brief geschrieben und aus seiner Geschichte geplaudert. Wir zitieren aus seinem Brief:

„Der DHV hat von Anfang an sich für das Wohl der Angestellten eingesetzt. Waren zuerst noch Zwänge, wie zum Beispiel Sonntagsarbeit, die es bis Anfang des 20. Jahrhunderts noch gab, ging es im ersten Jahrzehnt um eine eigenständige Altersversorgung, die 1911 kam. Später ging es darum, dem sozialen Aufstieg der Kaufmannsgehilfen durch Lehrgänge und andere Schulungsmaßnahmen freie Bahn zu machen. Ich denke da an Berufswettkämpfe, Übungsfirmen für die Jugend als praxisähnliche Zusammenarbeit und nicht zuletzt in der zweiten Hälfte der Zwanzigerjahre an die Bilanzbuchhalterprüfung.“

In Mannheim fanden 1929 und 1930 zwei Bilanzbuchhalterprüfungen statt. An der Bilanzbuchhalterprüfung 1930 nahm ich nach zweijähriger Vorbereitung durch einen DHV-Lehrgang in Ludwigshafen teil.“

Wir gratulieren unserem treuen Kollegen Albert Hammer zu seinem 100. Geburtstag und wünschen ihm alles erdenklich Gute!

DHV – Hauptvorstand

Griff in die DHV-Geschichte

Unser Kollege Hammer ist ein Zeitzeuge für Jahre, die prägend waren für die soziale Entwicklung Deutschlands, bis sie 1933 durch die Machtübernahme der Nationalsozialisten jäh unterbrochen wurde. Wir nehmen seinen Geburtstag als Anlass für einige Ausführungen über das Wirken und die von ihm geschaffenen Einrichtungen des DHV:

Altersvorsorge

Die Bismarck'schen Sozialgesetze schufen nur eine Altersvorsorge für die Arbeiter, an die Angestellten

Kaufmannsgehilfen. Der DHV entwickelte aus der Praxis heraus die Anforderungen, die an einen verantwortlichen Buchhalter gerichtet wurden. Er richtete landauf – landab Lehrgänge dafür ein und nahm auch die Prüfungen ab. Nebenstehend sehen Sie das Fachzeugnis unseres Kollegen Hammer. Sie entdecken darauf ein Siegel des „Prüfungsamtes für Bilanzbuchhalter beim DHV“. Die heutigen Kammerprüfungen gab es damals noch nicht. Sie wurden erst nach dem 2. Weltkrieg eingeführt und sind heute eine



dachte man damals nicht, obwohl sie als Berufsstand ebenso schutzbedürftig waren wie die Arbeiter; sie waren damals nur eine kleine Gruppe, der man keine besondere Aufmerksamkeit schenkte. Seit seiner Gründung im Jahr 1893 versuchte der DHV, dies zu ändern und setzte sich auch für die Schaffung einer eigenen Angestelltenversicherung ein. Seine Bemühungen führten dann 1911 zum Erfolg: Die Reichsversicherungsanstalt für Angestellte mit Sitz in Berlin wurde gegründet.

Bilanzbuchhalterprüfungen

In den Zwanzigerjahren gab es keine Qualifikationsprüfungen für die

öffentlich-rechtliche Qualifikationsprüfung. Der DHV kann daher als „Erfinder“ der Bilanzbuchhalterprüfung gelten.

Am Rande: auf der Prüfungsurkunde unterschrieb als Vorsitzender des Prüfungsamtes ein Herr namens „Bott“. Er war der Leiter der DHV-Abteilung Berufsbildung. Hinter ihm verbirgt sich niemand anders als Hans Bott, der Autor des über Jahrzehnte hinweg bedeutendsten Standardwerks des kaufmännischen Wissens, des „Großen Bott“.

Jörg Hebsacker