

Informationsdienst des CGB

INTERN

Ausgabe Dezember 2006

Der Bundesvorsitzende hat das Wort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

allmählich drängt sich der Gedanke auf, dass die große Koalition zu einem Profilierungsclub mutiert. Nahezu wöchentlich kommen neue Erklärungen von Politikern aus den Lagern der großen Koalition auf die Tagesordnung. Diese werden dann parteipolitisch und medienwirksam ausgeschlachtet und zerredet. Ein Beleg für die Ohnmacht der großen Koalition, erfolgreiche und vor allem nachhaltige Reformen für mehr Arbeitsplätze durchzuführen. Kaum sind die Arbeitslosenzahlen unter vier Millionen gesunken, werden so genannte zukunftsweisende Ideen hervorgekramt. Zum Beispiel die Vorschläge von Bundeswirtschaftsminister Glos zum Abbau des Kündigungsschutzes bei gleichzeitiger Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in der Zeitarbeit. Erst hat sich das Bundeswirtschaftsministerium gegen Mindestlöhne ausgesprochen und nun erfolgt offensichtlich ein Richtungswechsel - ohne Not. Dieses „Tauschgeschäft“ ist nichts als ein Feilschen auf Kosten der gerade gewonnenen Arbeitsplätze. Die falsche Behauptung, „weniger Kündigungsschutz führt zu mehr Arbeitsplätzen“, wird nicht richtiger, wenn man sie dauernd wiederholt. Keine ernst zu nehmende wissenschaftliche Untersuchung kann diese Aussage auch nur im Ansatz belegen. Vielleicht sollte sich Herr Minister Glos einmal eingehender dazu informieren und dann die richtige Entscheidung im Interesse unseres Landes treffen. Das gilt grundsätzlich für die Diskussion um gesetzliche Mindestlöhne, egal in welcher Branche. Sie sind Gift für den Standort Deutschland. Deutsche Unternehmen werden dadurch gezwungen, über andere Standorte nachzudenken. Wirtschaftliche Erfolge werden nicht durch den Abbau oder die Verlagerung von Arbeitsplätzen erreicht, sondern durch die schöpferische Kraft der beschäftigten Menschen. Dazu brauchen diese ein Mindestmaß an Beständigkeit und Sicherheit. Die Politik bewirkt derzeit eher das Gegenteil. Die Große Koalition sollte sich des hohen Anspruches besinnen mit dem sie angetreten ist, Wachstum und neue Arbeitsplätze zu schaffen und dem Land und seinen Menschen wieder Selbstvertrauen und neue Zuversicht zu vermitteln, dauerhaft. Das wird nur mit echten – durchdachten – Reformen gelingen.




Matthäus Strebl
Bundesvorsitzender

Angst vor dem Arbeitnehmer als Chef?

von Reinhardt Schiller (stellv. CGB-Vorsitzender)

Die Diskussion über Investivlöhne hat sich in den letzten Monaten konkretisiert und verschärft. Die große Koalition ist sich weitestgehend einig, Beteiligungen von Arbeitnehmern an Unternehmen zu fördern und auszubauen. Es ist seit Jahrzehnten bekannt, dass dies nicht einfach ist, wenn es ums Detail geht. Die christlichen Gewerkschaften haben sich zu Investivlöhnen immer eindeutig bekannt.

Aber was sagt „die Stimme der Arbeitnehmer“ dazu: „Der Investivlohn ist ein alter Ladenhüter, der nicht dadurch besser wird, dass ihn die große Koalition wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt hat“, erklärt IG Metall-Chef, Jürgen Peters. Was konnte man von ihm anderes erwarten. Doch überlegt sich der geneigte Leser, ob es nicht Peters ist, der als „Ladenhüter mit alten wie falschen Argumenten wirbt.“ Ihm geht es doch nur darum, keine mündigen Arbeitnehmer zu bekommen, weil diese nicht mehr vorbehaltlos seinen klassenkämpferischen Parolen folgen und seinen alten Scheinargumenten auf den Leim gehen. Wie sagte einst ein IGM Bevollmächtigter in Geis-

lingen, als man dort bei WMF Belegschaftsaktien anbot: „Wie kann ich denn das gut heißen? Wenn die (Beschäftigten) erst mal Aktien haben, fühlen die sich ja wie Unternehmer. Die verteilen mir dann kein Flugblatt mehr.“ Es scheint, diese Einstellung herrscht noch heute bei der IG Metall. Fehlt nur noch, dass sie den „alten Zopf“ Beteiligungsfonds aus der Mottenkiste holen.

Alle reden von Investivlohn, aber die Wenigsten scheinen zu wissen worüber. Dies gilt auch für eine geforderte „steuerliche Unterstützung“. Es ist doch ganz simpel! Wer sich künftig **freiwillig** entschließt einen Teil seines Einkommens, oder vereinbarte Sonderzahlungen, dem Betrieb zu überlassen und damit stiller Gesellschafter wird, erhält vom Staat jeden so angelegten Euro vorerst steuerfrei. Es greift die nachgelagerte Besteuerung. So ist das Risiko geteilt, kein weiterer Bürokratieaufwand nötig und der Arbeitnehmer kann in der aktiven Erwerbsphase seine Steuerschuld mindern.

Und noch mal: Investivlohn (-Entgelt) kann zwar auch durch Gewinnbeteiligung finanziert werden, ist aber viel mehr als nur zum Jahresende ein paar Euro extra zu kassieren, wie es manche falsch darstellen.

Informationen zur Rente mit 67

Ob es schon der letzte „große Wurf“ ist, scheint mehr als fraglich. Bereits heute diskutieren Fachleute darüber, dass die „Rente mit 67“ eigentlich nicht ausreicht, um die Sozialversicherungssysteme zu sanieren. Durch die Abhängigkeit von der Entwicklung des Arbeitsmarktes ist nicht sicher zu prognostizieren, welche Maßnahmen tatsächlich notwendig sein werden, soll auch in Zukunft die gesetzliche Rente das Auskommen sichern.

Die allgemeine Regelaltersgrenze wird nach dem heutigen Stand zwischen 2012 und 2029 auf 67 Jahre angehoben. Ab dem Geburtsjahrgang 1947 erfolgt die Anhebung vom Jahr 2012 an zunächst in Ein-Monats-, und ab 2024 in Zwei-Monats-Schritten, so dass dann für Versicherte ab Jahrgang 1964 die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt.

Eine Ausnahme wird es geben. Um Härten für Versicherte mit besonders langjähriger und daher regelmäßig besonders belastender Berufstätigkeit abzufedern, wird eine neue Altersrente eingeführt: Wer mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie aus Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr nachweist, kann wie bisher mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Davon sollen besonders Arbeiter und Handwerker profitieren, die meist schon in jungen Jahren ihre Lehre begonnen haben. Sie werden künftig für ihre volle Rente nicht länger arbeiten müssen als

heute, so dass ihnen ein Abschlag von 0,3 Prozent pro Monat erspart bleibt.

In Anlehnung an diese Regelung gilt: Wer nicht auf die 45 Jahre kommen kann, weil er nach 35 Pflichtbeitragsjahren (ab 2024: 40 Pflichtbeitragsjahre) erwerbsgemindert wird bleibt es beim heute geltenden abschlagsfreien Renteneintritt mit 63 Jahren.

Die Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente ab 63 Jahre - künftig also vier Jahre vor der Möglichkeit des abschlagsfreien Bezugs - wird mit einem Rentenabschlag von 14,4 Prozent verbunden sein (je Monat 0,3 Prozent). Der Korridor des Renteneintritts wird also zwischen 63 und 67 Jahren liegen, statt zwischen 60 und 65 Jahren wie bisher.

In den verschiedensten Bereichen ist es sehr schwer vorstellbar, dass Beschäftigte bis zum 67. Lebensjahr z.B. als Dachdecker auf Dächern herumturnen können. Auch der 67-jährige Gerüstbauer oder Möbelpacker gehört wohl eher in die „Theoriekiste“ einfallreicher selbsternannter Arbeitsmarktspezialisten. Es bleibt abzuwarten, ob die Kluft zwischen tatsächlichem Renteneintritt und gesetzlichem Renteneintritt auch unter der Maßgabe erheblicher Abschläge signifikant schmaler werden wird.

Die zitierten Daten sind aus: Deutscher Bundestag, Berlin-Intern 49/2006 v. 08.12.06

Martin Stock

Bundesregierung hat Initiative 50plus gestartet

Die Bundesregierung hat sich zur Aufgabe gemacht, die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich zu verbessern. Der Bund hat deshalb unter anderem die Initiative 50plus eröffnet, mit deren Hilfe eine Reihe von Modellprojekten in den Regionen gefördert werden. Unter den konkreten Maßnahmen, die der Bundesarbeitsminister in einer feierlichen Veranstaltung Ende November in Berlin vorstellte, finden sich zum Beispiel:

- Die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Betrieben wird weitergehend gefördert, um frühzeitig Anreize für die Weiterbildung zu setzen. Künftig können den Beschäftigten die Weiterbildungskosten erstattet werden, wenn diese das 45. Lebensjahr vollendet haben (statt wie bisher ab 50 Jahren) und in Betrieben mit bis zu 250 Arbeitnehmern (derzeit bis 100 Arbeitnehmer) beschäftigt sind. Sie erhalten einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter den zertifizierten Weiterbildungsanbietern frei wählen können.
- Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei einer Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt oftmals nicht das Entgelt aus ihrer früheren Beschäftigung erzielen. Die Bundesregierung hat für diese Fälle einen neuen Kombilohn geschaffen. So erhalten ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, einen Rechtsanspruch auf einen teilweisen Ausgleich der Differenz zwischen dem Nettoentgelt vor der Arbeitslosigkeit und dem Nettoentgelt, das sie in der neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erhalten.

- Die Nettoentgeltdifferenz wird im ersten Jahr zu 50 Prozent und im zweiten Jahr zu 30 Prozent vom Staat ausgeglichen.
- Die Regelung über befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres wird an das EU-Gemeinschaftsrecht angepasst. Sofern der ältere Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, kann eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages erfolgen. Die Höchstbefristungsdauer bei demselben Arbeitgeber wird fünf Jahre betragen. Die Neuregelung entspricht den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs, der für eine erleichterte Befristung Älterer verlangt hat, dass deren persönliche Situation auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt wird.
- Das „Team des Monats“ wird zukünftig regelmäßig prämiert. Mit dieser Aktion fördert das Bundesarbeitsministerium die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern, wobei insbesondere der Erfahrungsaustausch am Arbeitsplatz zwischen Alt und Jung im Vordergrund steht. Für dieses „Team des Monats“ können sich Unternehmen bewerben, auch auf die Initiative von Arbeitnehmern. Nähere Infos über die Bewerbungsmodalitäten sind auf der gesonderten Internetseite www.generationenarbeit.de zu finden.

Die Maßnahmen der Initiative 50plus erfordern eine gemeinsame Anstrengung der Politik und der Sozialpartner. Die Bedingungen müssen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen auf die betrieblichen Bedürfnisse angepasst werden. Nur so kann die Beschäftigungsfähigkeit im Alter erhalten und die Beschäftigung Älterer erhöht werden.

Rechtliches

EUGH: Entgelt differenzierung nach Alter ist zulässig

n. amtl. Leitsatz: Der allgemeine Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt nicht uneingeschränkt. Ein Arbeitgeber kann Mitarbeiter unterschiedlich entlohnen, auch wenn dies zu einer Ungleichbehandlung eines Geschlechts führt. Voraussetzung ist, dass es für diese Ungleichbehandlung einen sachlichen Grund gibt. Ein Grund für eine Differenzierung kann das unterschiedliche Dienstalter darstellen.

Sachverhalt: Im Ausgangsverfahren hatte eine englische Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber darauf verklagt, ihr die gleiche Bezahlung zu gewähren wie den männlichen Arbeitskollegen in der gleichen Entgeltgruppe und Position. Nach Auffassung der Klägerin stellt die Anknüpfung an das Dienstalter im Ergebnis eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, da Frauen durch Kindererziehungszeiten oft auf weniger Dienstjahre kommen, als ihre männlichen Kollegen.

Gründe: Der EuGH ist dem nicht gefolgt. Es verstößt nicht gegen die mit dem AGG umgesetzten Antidiskriminierungsrichtlinien - so die Große Kammer -, wenn Unter-

nehmen Mitarbeiter in gleicher Funktion, aber mit unterschiedlichem Dienstalter unterschiedlich bezahlen.

Nach Ansicht des EuGH ist die Honorierung der Berufserfahrung generell ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik und eine dienstzeitabhängige Vergütung ein geeignetes Mittel, dieses Ziel zu erreichen. Dies gilt selbst dann, wenn eine Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer, deren Dienstalter durch Zeiten der Kinderbetreuung geringer sein können, nicht auszuschließen ist. Eine besondere Rechtfertigung ist nur dann notwendig, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen vorbringt, die darauf schließen lassen, dass der Arbeitgeber in Wirklichkeit ein anderes Ziel verfolgt.

Anmerkung: Die Entscheidung des EuGH bringt auch vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) Rechtssicherheit. Eine Entgelt differenzierung aufgrund des Dienstalters wird danach – zumindest in höheren Entgeltgruppen – grundsätzlich zulässig sein.

vgl. Urteil des EuGH vom 3.10.2006, Az: C-17/05

BAG: Sozialplan-Tarifvertrag - Keine Abfindung bei Kündigungsschutzklage

n. amtl. Leitsatz: Abfindungsansprüche für betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer können statt in einem Sozialplan auch in einem Firmentarifvertrag geregelt werden. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn ein Sozialplan-Tarifvertrag eine Abfindungszahlung von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig macht (sog. "Turboklausel"). Dieses gilt jedenfalls dann, wenn die schriftliche Kündigung einen entsprechenden Hinweis des Arbeitgebers enthält.

Der Sachverhalt: Die Klägerin ist von der beklagten Krankenkasse gekündigt worden, weil diese das Geschäftsfeld, in dem bislang 256 Arbeitnehmer beschäftigt waren, aufgeben wollte. Sie schloss deshalb mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung. Diese sah eine Abfindungszahlung nur für den Fall vor, dass gegen die Kündigung keine Klage erhoben wurde.

Aufgrund von Bedenken der Betriebspartner gegen die Zulässigkeit einer solchen Dienstvereinbarung wurde diese durch einen nahezu gleichlautenden Firmentarifvertrag zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ersetzt. Hierüber wurde auch die Klägerin in ihrem Kündigungsschreiben informiert.

Trotzdem erhob sie Kündigungsschutzklage, die sie später um einen hilfsweisen Antrag auf Zahlung der Abfindung nach dem Tarifvertrag ergänzte. Die Klägerin verlangte von der Beklagten die Zahlung der Abfindung nach dem Firmentarifvertrag, mit der Begründung, die „Turboklausel“ sei unwirksam. Sie benachteilige die Arbeitnehmer, bei denen die Rechtmäßigkeit der Kündigung zweifelhaft sei.

Die Klage hatte sowohl vor dem LAG als auch vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Gründe: Die Beklagte und die zuständige Gewerkschaft durften die Abfindungszahlungen in einem Tarifvertrag regeln. Die Tarifvertragsparteien sind trotz der Möglichkeit der Vereinbarung eines Sozialplans durch Arbeitgeber und Betriebsrat (bzw. Personalrat) im Rahmen ihrer Tarifzuständigkeit grundsätzlich frei, einen Tarifvertrag zu vereinbaren, der die sozialen und wirtschaftlichen Folgen einer Betriebsteilschließung für die davon betroffenen Arbeitnehmer ausgleicht oder mildert. Darunter fällt auch die Regelung, dass im Falle von betriebsbedingten Kündigungen nur diejenigen Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, die auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten.

Es ist auch nicht zu beanstanden, so das BAG, dass der Firmentarifvertrag nur für den Fall der Nichterhebung der Kündigungsschutzklage eine Abfindungszahlung vorsieht. Eine solche Regelung ist zulässig, unter der Voraussetzung, dass sich – wie bei der Klägerin – in der schriftlichen Kündigung ein entsprechender Hinweis befindet. Sie verletzt in diesem Fall weder den allgemeinen Gleichheitssatz in Artikel 3 Abs. 1 GG noch das Maßregelverbot aus § 612 a BGB.

vgl. BAG PM Nr.76 vom 6.12.2006

vgl. Urteil des BAG vom 6.12.2006, Az: 4 AZR 798/05

Termine * Termine * Termine

17.01.-19.01.2007 DHV-Geschäftsführertagung in Elzach

19.01.-21.01.2007 Seminar des AZK in Zusammenarbeit mit der CGB-AG in der CDA in Königswinter

Aus den Gewerkschaften

Ballungsraumzulage für Beamte?

München ist eine der teuersten Städte Deutschlands. Nach einer Studie des bayerischen Wirtschaftsministeriums liegen die Lebenshaltungskosten in München um 23,4 Prozent höher als im Durchschnitt der bayerischen Gebiete. In anderen deutschen Großstädten wie Stuttgart oder Berlin dürfte dies ähnlich sein.

Während die Privatwirtschaft aber den Kaufkraftverlust in der Regel durch höhere Löhne ausgleicht, müssen Beamte bislang damit leben, dass ihre Lebenshaltungskosten in Großstädten höher sind, als auf dem Land. Denn die Beamten erhalten bundesweit grundsätzlich keinen Ausgleich für den Mehraufwand (sog. Ballungsraumzulage).

Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe hatte am 5. Dezember 2006 nun darüber zu befinden, ob diese Praxis gegen das Grundgesetz verstößt. Geklagt hatte ein in München eingesetzter Polizist. Im Hinblick auf die hohen Lebenshaltungskosten im Ballungsraum München beantragte er die Gewährung einer höheren Besoldung. Er ist der Auffassung, dass die Nichtberücksichtigung der höheren Lebenshaltungskosten im Raum München den Alimentationsgrundsatz und damit Art. 33 Abs. 5 GG verletzt. Er begründet dies damit, dass die Lebenshaltungskosten in

den Ballungsräumen um einiges höher sind als in den ländlichen Gebieten. Diesen damit zusammenhängenden Mehraufwand habe der Dienstherr auszugleichen.

Das Bundesverfassungsgericht wird nun zu entscheiden haben, ob der Gesetzgeber verpflichtet ist, bei der Beamtenbesoldung die erhöhten Lebenshaltungskosten in Ballungsräumen durch die Gewährung einer Ortszulage oder anderer Fürsorgemaßnahmen auszugleichen.

Eine gesetzliche Grundlage hierfür fehlt derzeit. Zwar hat es in der Bundesverwaltung in der Vergangenheit die Wohnungsfürsorge des Bundes gegeben, die den Bediensteten bezahlbaren Wohnraum verfügbar machte. Diese Möglichkeiten sind in den vergangenen Jahren jedoch erheblich zurückgenommen worden.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) vertritt die Auffassung, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn es gebietet, den Beschäftigten den Mehraufwand durch die höheren Lebenshaltungskosten finanziell auszugleichen.

Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts wird im Frühjahr 2007 erwartet.

Wolfgang Schneider, GÖD

CGB-Fachtagung „Zukunftssicherung“ in Köln voller Erfolg

Der CGB-Landesverband NRW hatte zur Fachtagung „Zukunftssicherung“ am 18. November 2006 nach Köln eingeladen. Mitglieder der Tarifkommissionen der CGB-Einzelgewerkschaften, der Landesvorstände und Betriebsräte diskutierten mit Versicherungsfachleuten und dem Vorsitzenden des Arbeitskreises Arbeit und Soziales der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Dr. Ralf Brauksiepe, MdB, über die Zukunft der Rente, die Möglichkeiten der tariflichen Absicherung zur Eigenvorsorge der Arbeitnehmer und der Insolvenzversicherung von Langzeitkonten. Die unterschiedlichen Möglichkeiten der privaten Alterszusatzvorsorge, die Zusammenarbeit zwischen Tarifvertragsparteien und Versicherungswirtschaft wurden ausführlich erörtert.

Ralf Brauksiepe, der auch Vorsitzender der CDA in NRW ist, zog eine positive Bilanz der Regierungsarbeit in Berlin. Mit der Gesundheitsreform und der anstehenden Reform der gesetzlichen Rentenversicherung mache die Regierung die Systeme zukunftsfähig. Hinzu komme, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse zugenommen habe, die Arbeitslosigkeit zurück gehe und insofern die Weichen für die Zukunft gestellt werden. Es bestehe allerdings keine Hoffnung auf eine gesetzliche Nachfolgeregelung für die geförderte Altersteilzeit. Brauksiepe bekräftigte erneut die – aus seiner Sicht bestehende – Notwendigkeit der Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Der stellv. Bundesvorsitzende der CGM, Detlef Lutz, wies in seinem Beitrag auf bestehende tarifvertragliche Regelungen zu Langzeitkonten in der Metallindustrie von NRW

und Baden-Württemberg hin. Er forderte die Betriebspartner auf, für die Sicherung der Vermögenswerte aus der eigenfinanzierten Altersvorsorge der Arbeitnehmer, nicht das Anlagevermögen im Betrieb, sondern die sogenannte Versicherungslösung zu wählen.

Der CGB Landesvorsitzende Ulrich Bösl kündigte am Ende der erfolgreichen Fachtagung eine Fortsetzung im nächsten Jahr zum Thema „Demokratische Mitbestimmung“ an.
Detlef Lutz, CGM

Richtigstellung der Redaktion:

Im Artikel zum 18. ordentlichen Verbandstag des DHV wurde versehentlich die DAK als Krankenversicherung bezeichnet. Dies ist nicht korrekt. Die DAK ist natürlich als Körperschaft öffentlichen Rechts eine Krankenkasse.

Impressum

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Obentrautstraße 57 * 10963 Berlin

Tel.: 030 / 210 217 – 30
Fax.: 030 / 210 217 – 40
E-Mail: cgb.bund@cgb.info
Internet: www.cgb.info
ViSdP: Gunter Smits
Redaktion: Martin Stock, Anne Kiesow, Michaela Bahner

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands.

Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes neues Jahr 2007!