

Medieninformation

Herausgegeben vom Hauptvorstand
der Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Abt. Medien + Kommunikation
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Verantwortlich: Christian Hülsmeier
Telefon: 0511 7631-698 und -329
Mobil: 0151 14270110
E-Mail: presse@igbce.de
Internet: www.igbce.de

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



5. Ordentlicher Gewerkschaftskongress

Montag, 14. Oktober 2013

Geschäftsbericht

Peter Hausmann
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes

(Es gilt das gesprochen Wort)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wofür stehen wir?

Flächentarifvertrag

70 – 80 % unserer Betriebe sind im Flächentarifvertrag – in der Chemie sogar noch mehr. 80 % der Betriebsräte, die die Tarifverträge umsetzen sind in der IG BCE. Das alles stellt sicher, dass unsere Tarifverträge und unsere Tarifpolitik die Arbeitsbedingungen der Menschen real bestimmen. Das ist unsere Stärke.

Das ist kein Selbstläufer. Wir müssen hart für unsere Stärke arbeiten – und wir registrieren Veränderungen. Die Bindekraft der Verbände lässt nach, und einzelne Arbeitgeber verhalten sich alles andere als rational und sozialpartnerschaftlich, sondern ideologisch und auch gewerkschaftsfeindlich.

Sozialpartnerschaft

Ich komme zum zweiten Punkt – Was macht uns aus: Sozialpartnerschaft. Veränderungen auf der Arbeitgeberseite zwingen zur Klarstellung: Sozialpartnerschaft ist unser Kennzeichen, weil sie der erfolgreichere Weg ist.

Sozialpartnerschaft ist keine Einbahnstraße:

In unserer Definition bedeutet Partnerschaft auch die Selbstverpflichtung, sich auf gleicher Augenhöhe zu begegnen. Das muss in einer auf dauerhaften Bestand angelegten Beziehung so sein! Diese Augenhöhe drückt sich auch in dem Gleichgewicht der Stärke aus und unsere Maßeinheit für Stärke, liebe Kolleginnen und Kollegen sind die Mitglieder.

Die Arbeitgeber nehmen unseren Einfluss und unsere Stärke auch „gerne mit“. Gerade wenn es um Industriepolitik geht und um unsere Zugänge in die Politik.

Die IG BCE ist aber eine Mitgliederorganisation und deswegen diskutieren wir auch in Verhandlungen über einen Mitgliederbonus liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wer das aus ideologischen Gründen ablehnt, der stellt die Partnerschaft auf Augenhöhe auf Dauer in Frage.

Der will womöglich nur ein Techtelmechtel oder eine wilde Ehe und keine Beziehung mit dauerhaftem Bestand. Liebe Arbeitgeber, dafür bin weder ich, noch die IG BCE zu haben!

Im Übrigen:

Wir haben in den letzten 4 Jahren die Anzahl von Vereinbarungen mit Bonuselementen verdreifacht und wir bleiben an dem Thema dran, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Tarifpolitische Erfolge und Innovationen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich kann mich noch sehr gut an meine erste Tarifrunde in 2010 erinnern. Wir waren mitten in der Krise und keiner konnte so richtig einschätzen wie es weitergeht. Wir haben einen Krisenabschluss gemacht und auf Beschäftigungssicherung gesetzt - übrigens insbesondere für unsere jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Das war nicht einfach und lief auch nicht ohne Diskussionen ab. Aber heute Rückblickend kann man eindeutig sagen: wir lagen richtig. Der Abschluss war kurz und wir konnten bei stark anziehender Konjunktur schnell wieder an den Verhandlungstisch. Unsere Schwestern haben übrigens auf eine andere Strategie gesetzt.

Es geht mir auf den Keks, der Hinweis, dass die Effektiveinkommen im Durchschnitt sinken.

Wir haben dafür gesorgt, dass Geld bei den Menschen ankommt. Sie haben durch uns effektiv mehr in der Tasche als vorher. Die IG BCE sorgt für mehr Verteilungsgerechtigkeit.

- Nicht nur Chemie
- Steinkohle: 3,5 % - aber Laufzeit
- Vattenfall, RWE, EON
- Feinkeramische Industrie: 2,6 % + Altersvorsorge
- Kautschuk: insgesamt 3,2 % in zwei Stufen
- Ledererzeugung: 3 % + Demografiebetrag
- Kunststoff Thüringen: 3 % + Demografiebetrag
- Papier

Das Thema Ost/West-Angleichung hat in einer Reihe von Tarifbereichen in den letzten vier Jahren eine sehr wichtige Rolle gespielt.

In der Chemie beispielsweise haben wir 2011 einen weiteren großen Meilenstein erreicht. Nachdem 2009 die Entgelttabelle Ost an das Entgeltniveau West angeglichen wurde, haben wir nun auch die Jahresleistung in zwei Schritten angeglichen. Bei den Entgeltgarantien wurde im Jahr 2012 die Hälfte der Differenz bereits angeglichen. Der letzte Schritt soll hier 2014 vereinbart werden.

Bei der Wochenarbeitszeit konnten wir keine generelle Verkürzung erreichen, aber mit dem Tarifvertrag „Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“ haben wir mit einem Volumen von 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme ein Instrument, um bedarfsgerecht in den Betrieben Arbeitszeitentlastung umzusetzen.

Zeitarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Menschen sollen gut von ihrer arbeit leben können – und nicht auf Nebenjobs angewiesen sein, um finanziell über die Runden zu kommen.

Arbeit darf nicht zur Ramschware verkommen!

Unternehmen die das Instrument der Leiharbeit als Billigstrategie missbrauchen bekommen ein Problem mit uns!

Wir haben die Zeitarbeit in einigen Branchen neu konditioniert. Wir haben tarifvertraglich gehandelt und Branchenzuschläge für die chemische, kunststoffverarbeitende und Kautschuk-Industrie abgeschlossen. Das Zuschlagsmodell das in ähnlicher Form auch von anderen in der Republik aufgegriffen wurde stammt von uns.

- Die Politik muss jetzt handeln
- Wir brauchen Gesetze
- Eingrenzen und Zurückdrängen des Missbrauchs von Leiharbeit
- Einführung von tatsächlichem Equal Pay

Und ihr braucht endlich mehr Mitbestimmung!

Demografie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die demografische Entwicklung stellt uns vor große Herausforderungen. Ich will aber auch deutlich betonen, dass dies kein dunkles Horrorszenario ist, sondern in dieser Entwicklung liegen auch große Chancen. Wir werden schon mal im Durchschnitt deutlich älter und das ist gut so.

An dieser Werbung für eine Veranstaltung in der Veltins-Arena kann man unterschiedliche Trends ableiten.

1. Auf Schalke wird also nicht nur mittelprächtiger Fußball gespielt.
2. Die kaufkräftige Zielgruppe der jungen Alten ist im Markt voll angekommen.
3. Oder auch wir haben viel dafür getan, dass es im Alter lebenswert ist.

Das ist fundamental.

Die letzten Jahrzehnte waren geprägt von dem Phänomen der Massenarbeitslosigkeit und anhaltendem Personalabbau. Im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Bemühungen standen hierzu Instrumente der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsinitiativen.

Viele unserer Lösungsansätze waren darauf ausgerichtet, die Wochenarbeitszeit zu reduzieren und einen vorgezogenen Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Augenblicklich ändern sich die Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Betrieben rasant.

Der stark veränderte Altersaufbau in unserer Gesellschaft und die dazu eingeleiteten sozialpolitischen Entscheidungen verschärfen diesen Wandlungsprozess. Deutschland kann seine Rolle als führende Industrienation nur unter den Gesichtspunkten Qualität, Innovation und Flexibilität weiter aufrechterhalten.

Der Bedarf nach qualifizierten Fachkräften stellt die Betriebe vor neue Herausforderungen. Dabei gilt es verstärkt, alle Reserven auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren.

Die Integration älterer Arbeitnehmer und die Verknüpfung von Beruf und Familie wird dabei eine entscheidende Rolle einnehmen.

Der demografische Wandel macht Beschäftigungskonzepte notwendig, die auf die unterschiedlichen Lebensphasen Rücksicht nehmen. Unser Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vereinbart Regelungen unter anderem zur alterns- und altersgerechter Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Altersteilzeit.

Die Qualifikationen, Kompetenzen und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sind entscheidende Faktoren für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Eine strategische Personalplanung und der Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter werden zu den wesentlichen Zukunftsaufgaben der Unternehmen gehören.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es gibt immer noch eine Vielzahl von Arbeitgebern die denken sie kommen ohne diese Themen durch. Die glauben auch dass es eine einfachere Formel für die demografische Entwicklung gibt. Ihre Antwort lautet:

Wenn die Arbeitskräfte weniger werden, dann müssen die vorhandenen eben länger und mehr arbeiten.

Denen müssen wir klar und deutlich machen dass ihr Denken auf den vollen Widerstand unserer Organisation trifft. Bessere Arbeitsbedingungen.

Wir brauchen beides: Damit Menschen auch oberhalb von 60 arbeiten können und Ausstiegsmöglichkeiten für besonders Belastete.

Wir wollen aktiv gestalten und warten nicht nur ab. Wir schaffen Rahmenbedingungen für den demografischen Wandel.

Wir sind ganz vorne in diesen Themen und wir wollen es auch in Zukunft bleiben.

- durch Tarifverträge
- durch Unterstützung der Betriebsräte bei der Umsetzung im Betrieb (Projekt DemTV)
- und durch den Dialog mit der Politik um weitere Rahmenbedingungen und Instrumente zu schaffen, die wir für den demografischen Wandel dringend benötigen
 - Flexible Übergänge
 - Arbeitszeitpolitik

Demografie ist ein langfristiges Thema und wir werden es weiterhin zu einem zentralen Thema unserer Tarif- und Betriebspolitik für die nächsten Jahre weiterentwickeln.

Ausbildung, Übernahme, Brücke für Beschäftigung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind die Gewerkschaft für junge Menschen. Wir kämpfen für attraktive Perspektiven für junge Menschen in unserer Industrie. Das machen wir real. Wir haben das Ausbildungsplatzniveau hoch gehalten, und wir nehmen uns jetzt die Übernahme vor.

Wir haben „Start in den Beruf“ weiterentwickelt. Wir haben in der Krise das Programm 1000 x 1000 für die Übernahme von Auszubildenden aufgelegt und damit 20 Millionen Euro in die Chancen junger Menschen investiert. Übrigens nur für Gewerkschaftsmitglieder!

Und wir werden auch weiterhin auf die Themen unserer jungen Kolleginnen und Kollegen setzen.

Ich sage: Wer heute noch bei der Übernahme auf Befristung setzt, der denkt wie in den 80er Jahren des letzten Jahrtausends. Damit muss Schluss sein. Wir leben heute – heute brauchen wir attraktive Bedingungen für junge Menschen, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Deswegen: Übernahme verbessern- Befristungen sind von gestern!

Flexible Übergänge und Politik

Wir brauchen endlich flexible Übergänge in den Ruhestand

- In unseren Betrieben wird hart gearbeitet.
- Wir lassen unsere Leute nicht im Regen stehen
- Es gibt große Fehlentwicklungen

Ich sage euch mal was ich nicht möchte:

Es kann doch nicht sein, dass die einen mit 28 von der Uni kommen Bankmanager oder Broker werden und die die Finanzwelt in einen Kollapszustand versetzen und dann mit dem „goldenen Handschlag“ mit 45 in ihrer Villa bei Frankfurt sitzen und ihr Geld zählen.

Auf der anderen Seite sollen unsere Kolleginnen und Kollegen die mit 17 in den Betrieb kommen und mit 20 auf Schicht gehen 47 Jahre durchhalten. Schaffen sie das nicht – und das ist eine große Sorge von uns- dann müssen sie mit hohen Abschlägen vorzeitig ausscheiden oder sie werden Berufsunfähig.

Und da komm ich wieder auf meinen Banker zurück. Der fährt im Vordertaunus Ferrari und unsere Kolleginnen und Kollegen sollen mit eigener Zuzahlung in Frankfurt-Höchst Rollstuhl fahren.

Diese Entwicklung liebe Kolleginnen und Kollegen ist ein Skandal und für uns nicht hinnehmbar. Eine Politik die die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen ignoriert muss von uns scharf angegangen werden.

Wir waren deswegen in den letzten Jahren häufig in Berlin. Ministerin, Staatssekretäre, Abteilungsleiter, mit allen Strukturen haben wir mehrfach gesprochen. Mal hatten

wir unsere Konzepte und konkreten Vorschläge mit, mal waren es 50.000 Unterschriften für das Arbeitsministerium. Die hatten wir innerhalb von einer Woche gesammelt. Nichts aber auch gar nichts hat sich bei den regierenden bewegt.

Deswegen sagen wir es gerade heute noch mal klar und deutlich – auch für die Koalitionsgespräche:

Wir brauchen wir flexible Übergänge in den Ruhestand.
Eine Kombination aus Teilrente und tariflich gestalteter Teilzeitarbeit, das ist bis heute das einzige sinnvolle Konzept dafür.

Die FDP ist jetzt weg, jetzt kann gehandelt werden!

Wir wollen kein Lob von der Arbeitsministerin für unsere innovative Tarifpolitik, wir wollen die Teilrente ab 60. Davon haben die Menschen etwas, um die es uns geht.

Und es soll keiner sagen, das geht nicht: Feuerwehr Öffentlicher Dienst Niedersachsen: 60 - 67 Jahre. Das muss auch für Werksfeuerwehren möglich sein.

Tarifverträge fallen nicht vom Himmel

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nichts von dem was wir gemeinsam erreicht haben ist vom Himmel gefallen. Oft mussten wir die die Füße bewegen und die Tarifverhandlungen mussten durch Demonstrationen und tausende von Aktionen angeschoben werden.

Unsere Botschaft an die Arbeitgeber: Wir können Tarifbewegung und wir machen Tarifbewegung.

Wir haben uns bei EON, in der Papier-Runde und bei RWE gezeigt. Wir haben mit der Truck-Tour 2011 eine große Tarifbewegung auf die Straße bekommen. 2012 haben wir die größte Tarifdemo Deutschlands gehabt. Mit über 15.000 Teilnehmern in Ludwigshafen.

Bei der Auseinandersetzung um einen Tarifvertrag bei der Firma Neupack mussten wir in den längsten Arbeitskampf der IG BCE und gleichzeitig einer der längsten Arbeitskämpfe in der deutschen Nachkriegsgeschichte. Michael hat diese Auseinandersetzung bereits angesprochen aber ich möchte es an dieser Stelle auch erwähnen. Diese Rekord ist nichts was uns stolz machen sollte aber er zeigt das diese Organisation auch Antworten haben muss wenn auf der anderen Seite des Tisches Unternehmer und Berater sitzen, die Arbeitnehmerrechte mit den Füßen treten. Ihr kennt alle das Ergebnis dieser Auseinandersetzung und wir haben nicht alle unsere Ziele erreichen können. Aber wir haben eine neue Zeit im Unternehmen eingeläutet und wir werde das in den nächsten Jahren weiterentwickeln.

An dieser Stelle noch mal meinen größten Respekt an die Beschäftigten von Neupack die diesen Konflikt durchgehalten haben

Finanzen

- Wir haben uns als gHV nach dem letzten Kongress eine eigene Zielmarke gesetzt (bis 2015 wird die Schere zwischen Beitragseinnahmen und Ausgaben geschlossen)
- Beitragseinnahmen um 5,5 Mio. gesteigert
- Der Beitragsdurchschnitt konnte durch gute Tarifabschlüsse um 7,2% erhöht werden
- Wir achten weiter auf Kosten
- Das versetzt uns in die Lage in die Zukunftsentwicklung der Organisation zu investieren (wir tun das konsequent)

Wir investieren in Zukunftsprojekte wie:

- das Kunststoffprojekt
- Fachsekretäre für Demografie und gute Arbeit

Und den Investitionsfonds der IG BCE für den wir alleine 6 Millionen Euro bereitstellen

Politische Zielsetzung

Der Investitionsfonds unterstützt unsere Offensive, neue Mitglieder zu gewinnen. In den Bezirkskonzepten 2020 sind Mitgliederpotentiale identifiziert worden. Die Planungen zur Erschließung konnten nur Maßnahmen auf Basis der vorhandenen Ressourcen berücksichtigen. Der Investitionsfond schafft weitere Möglichkeiten, um Erschließungsprojekte auf den Weg zu bringen.

Er baut auf die in den Bezirken erarbeiteten Konzepte zu unserer Zukunftsvision 2020 auf. Hierfür stellt der gHV seit dem 1. Mai 2011 zusätzliche Mittel in einem Investitionsfonds bereit.

Dieser Investitionsfonds fördert außerhalb des Budgets innovative Mitgliedergewinnungsprojekte in den Bezirken.

Die Bezirke haben die Möglichkeiten des Investitionsfonds sehr gut angenommen. 38 Projekte durch den gHV genehmigt. Wir wollten in gute Ideen und in Mitgliedergewinnungsaktivitäten investieren und dies ist auch sehr oft gelungen. Wir wollen aus den Projekten lernen. Dies gilt für positive Erfahrungen wie auch für negative. Waren alle Projekte erfolgreich? Nein! Haben wir aus allen Projekten gelernt und können wir mit dieser Lernkurve etwas anfangen? Ja! Wir haben in den Projekten bereits über 2000 Mitglieder für uns gewinnen können. Das ist gut und das wird noch besser.

Im Rahmen des Kongress findet auch eine kleine Ausstellung zum Investitionsfond statt. Geht mal dran vorbei.

VTG/THS

Bei den Vermögenstreuhandgesellschaften haben wir die unterschiedlichen Strukturen zusammengefasst, die Vorgehensweise vereinheitlicht, Vermögensanlagen zusammengefasst und eine einheitliche Anlagenpolitik vorgebracht.

Hier sind große Fortschritte erreicht worden.

Sehr wichtig: Die Zusammenfassung und Neuausrichtung unserer Immobilienanteile von THS zu Vivawest. Hier haben wir mehrere Jahre verhandelt, und sind jetzt zweitgrößter Anteilseigner mit 26,8 %.

Auch die Anteilseignerstruktur ist gut für uns, gut für die Mieter und damit gut für viele Arbeitnehmer und für die IG BCE.

- RAG Stiftung / Evonik / RAG / IG BCE

Dank an Uli, Michael,

Ich bin ein bisschen Stolz sagen zu können:

Die IG BCE hat Substanz, Kraft und ist langfristig gut aufgestellt. Die Weichen bei Einnahmen und Kosten sind richtig gestellt.

Den Ausgleich 2015 werden wir erreichen. Durchsetzungs- und Streikfähig sind wir auch!

Tarifrunden 2014

Unmittelbar vor uns liegen wichtige Tarifrunden. Bei RWE, bei EON oder der Chemie-Industrie.

RWE Beschäftigungssicherung und Perspektiven.

Klar muss sein:

Wir wollen unseren Lohn für unseren Erfolg und wir wollen Verteilungsgerechtigkeit.

Aber ich sage auch: Auch wenn die Situation nicht so hervorragend ist, wie in den letzten Jahren. Wir bewegen uns auf einem guten Niveau.

Und: Für das kommende Jahr wird stärkeres Wachstum prognostiziert. Auch in der EU sind erste Zeichen zu sehen. Frankreich und Italien ziehen an. Gleichzeitig liegt die Inflation bei 2 % - auch für nächstes Jahr. Unsere Kolleginnen und Kollegen leiden unter besonderen Steigerungen bei Lebensmitteln und Energie. Und das wirkt sich aus. Die Kernbereiche der Tariffbewegung müssen sein:

- Ausbildungsniveau halten
- Übernahme voranbringen
- Kurze Laufzeit (12 Monate)

Es gibt genug zu verteilen, die Gewinne sind da und wir werden reale Zuwächse sicherstellen. Diesen Weg werden wir konsequent gehen. Nächste Woche geht es los mit der Forderungsempfehlung in der chemischen Industrie.

An die Arbeitgeber: Zieht euch warm an – nicht nur, weil es draußen kälter wird. Ich möchte auch noch ganz herzlichen Dank sagen an meine Mannschaft im VB 5 für die klasse Arbeit der vergangenen Jahre und an die vielen Tarifkommissionsmitglieder da draußen im Land. Ohne Euch wären wir nicht die erfolgreiche Organisation die wir heute sind.

Herzlichen Dank und ein herzliches Glück auf!