



6. Ordentlicher Gewerkschaftskongress

Montag, 09. Oktober 2017

Geschäftsbericht

Peter Hausmann
Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand

(Es gilt das gesprochen Wort)

1) Begrüßung und einleitende Worte

Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren,

der letzte Kongress ist 4 Jahre her. Objektiv eine lange Zeit – mir kommt es kurz vor. Es war viel los – vieles hat funktioniert, bei anderen Dinge sind wir noch in der Lernkurve.

2) Branchenübergreifender Einstieg

TARIFPOLITIK

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lasse ich die Entwicklungen und Tendenzen in der Tarifpolitik Revue passieren, kann ich feststellen, dass wir neben dem Thema Entgeltpolitik nach wie vor weitere Kernthemen haben.

Dazu gehören Arbeitszeit, Altersvorsorge und Demografie. In allen genannten Bereichen haben wir es geschafft, dass wir wesentliche Verbesserungen durchsetzen.

Wir können aber nicht davon ausgehen, dass uns die Themen ausgehen. Im Gegenteil, Themen wie Digitalisierung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen liefern genügend Stoff und Herausforderungen für die Zukunft.

EINKOMMENSCHERE

Eine Tatsache ist gleich geblieben. In jeder Tarifrunde müssen wir hart darüber verhandeln, wie sich die Einkommensentwicklung in den jeweiligen Branchen gestaltet.

Gleichzeitig sehen wir, dass trotz unserer guten Abschlüsse die Einkommensschere zwischen Beschäftigten und Vorständen in Deutschland insgesamt weiter auseinander driftet.

VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

Und dennoch können wir stolz sein auf unsere Tarifpolitik, die immer darauf abstellt und es auch umsetzen kann. Eine faire und gerechte Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg sicherzustellen.

Wir kämpfen in jeder Tarifrunde um mehr Verteilungsgerechtigkeit!! Das ist unser Kerngeschäft vom Kerngeschäft. Diejenigen, die den Wohlstand im Land erarbeiten, müssen daran teilhaben.

GUTE ENTGELTPOLITIK

Wir haben in unserer größten Branche, der chemischen Industrie, in den letzten zehn Jahren eine Steigerung von über 36 Prozent verhandeln können. Aber auch in anderen Tarifbereichen konnten wir gute Zuwächse beim Entgelt und damit auch Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg erreichen.

Auch was die Frage der Entgeltgleichheit angeht, konnten wir nachlegen.

In Hessen hat eine flächendeckende Untersuchung das Ergebnis geliefert, dass in der chemischen Industrie und in der Kunststoffindustrie die Frauen die Männer überholt haben und im Durchschnitt besser verdienen.

ALTERSVORSORGE FÜR VIELE BRANCHEN

Aber: Wir haben auch andere Themen vorangebracht. Immer mit Augenmaß und passend in die Situation in der Branche. Was ich hier ansprechen will sind unsere vielen (Flächen)Tarifverträge zur Altersvorsorge, die wir beharrlich weiterentwickeln.

Auch für Branchen wie die feinkeramische Industrie, die Lederindustrie oder andere Tarifbereiche, die, wie ihr wisst, nicht zu den Spitzenverdienern dieser Republik zählen.

Und doch haben wir das gegenüber den Arbeitgeberverbänden durchsetzen können. Wir sind einer der wenigen Bereiche, wo ich sagen kann: Altersarmut ist bei uns kein nennenswertes Thema.

FLÄCHENTARIFVERTRAG

Wir sehen als IG BCE nach wie vor unser Modell „Flächentarifvertrag“ als das Erfolgsmodell in unserer Tarifarbeit. Das hat sich in der Vergangenheit bewährt und ich gehe auch davon aus, dass es sich in der Zukunft bewähren wird.

Aber nicht immer und nicht immer für alle Branchen gleichermaßen. Hier müssen wir genau ausjustieren, was sinnvoll und vor allem erfolgsversprechend ist.

Viel hängt von unseren Partner auf der anderen Seite ab.

SOZIALPARTNERSCHAFT IM WANDEL

Wir können nur dort mit den Arbeitgeberverbänden zusammenarbeiten und gemeinsam, sozialpartnerschaftlich gute Flächentarife für die Beschäftigten erzielen, wo ein Gestaltungswille vorhanden ist, wo die gemeinsame Sichtweise besteht, dass Tarifverträge dafür da sind, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für eine Branche festzusetzen. Ist diese Sichtweise nicht mehr da, müssen wir unsere Tarifarbeit an die geänderte Situation anpassen.

Diesen Veränderungsprozess durchlaufen wir gerade in der Schuhindustrie. Dort haben sich die Tarife und die realen Bedingungen im Betrieb immer weiter auseinander entwickelt.

Mit den Einkommenstabellen liegen wir da sehr weit weg von den tatsächlichen Einkommen der Beschäftigten, zum Teil gibt es mehr als ¼ Differenz.

VERÄNDERUNGSPROZESS

Hier haben wir reagiert und versuchen nun – nicht nur in der Fläche, sondern auch über starke Unternehmen, diesem Trend entgegenzuwirken.

MEHR TARIFAUSEINANDERSETZUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das ist nur ein Beispiel, zeigt aber exemplarisch, dass wir in der Tarifpolitik Veränderungsprozessen unterliegen, mit neuen Beteiligten, mit anderen Formen der Tarifaueinandersetzung, einzelfallbezogenen Lösungen und alternativen Strategien.

Dieser Trend macht sich auch ganz deutlich fest in den Zahlen der Tarifaueinandersetzungen, die in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind.

Auch hier haben wir als Organisation einen Lernprozess hinter uns und haben uns anders aufgestellt.

3) einzelne Tarifrunden

TARIFRUNDE CHEMIE 2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

neben den allgemeinen Einschätzungen möchte ich nun auf ein paar besondere Tarifrunden der letzten vier Jahre eingehen.

Als erstes auf die Tarifrunde 2015 in der chemischen Industrie – für mich eine der schwierigsten Runden – abgesehen vielleicht von der Runde im Krisenjahr 2009/2010.

Wir haben in dieser Tarifrunde 2015 viel gelernt, das möchte ich hier nochmals ganz ausdrücklich als einen positiven Aspekt dieser Tarifrunde erwähnen. Wir waren als Organisation so präsent wie lange nicht.

Was die Diskussionen intern angeht, was die Darstellung in der Medienwelt angeht und was sich widerspiegelt durch die vielen, vielen Teilnehmer auf den Kundgebungen und Veranstaltungen.

Aber wir müssen uns weiterentwickeln:

1. bei Kommunikation
2. klaren, eindeutigen Botschaften
3. schnellem, gut strukturiertem Handeln in der IG BCE

Emotionen sind Bestandteil jeder Tarifaueinandersetzung bzw. Verhandlung. Wir dürfen dabei aber nie aus den Augen verlieren, dass wir antreten um einen Abschluss zu erzielen.

Und wir müssen auch immer abwägen, mit welchen Mitteln wir am erfolgreichsten unser Ziel erreichen.

TARIFRUNDE CHEMIE OST 2017

„Potsdamer Modell“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als nächstes möchte ich auf den diesjährigen Tarifabschluss in der chemischen Industrie Ost eingehen

Durch diesen Abschluss, dem Potsdamer-Modell, wie wir ihn nennen, haben wir die letzte Lücke, den letzten Unterschied zwischen den Tarifbereichen Ost und West geschlossen.

Zwar gibt es einen zeitlichen Stufenplan, aber wir haben zukünftig auch für den Osten dasselbe Arbeitszeitniveau und das in einem sehr interessanten Rahmen.

Wir sind 2011 angetreten die Arbeitszeit anzugleichen.

Haben dann daraus den Tarifvertrag lebensphasenorientierte Arbeitszeit entwickelt und durch den diesjährigen Abschluss eine sehr moderne Variante entworfen, die es den Beschäftigten möglich macht, persönliche Belange und Arbeitszeit miteinander kombinieren zu können.

Ein Modell für die Zukunft und für andere Branchen.

Es ist uns damit auch ein Durchbruch beim Thema Schicht gelungen.

Was ist der Kern dieses Modells?

1. Wir definieren Vollzeitarbeit neu, und zwar in einem Rahmen von 32 bis 40 Stunden. Dazwischen gibt es keine Teilzeit mehr. Rückkehrrechte und ähnliche Fragen haben sich erledigt.
2. Wir sagen, die Arbeitszeit kann in Schicht oder Verwaltung dauerhaft unterschiedlich sein. Das ist auch richtig so.
3. Wir sagen, Gesundheit, Belastung, Druck oder in welcher Lebensphase man gerade ist, das sind sehr individuelle und persönliche Fragen. Deshalb mehr individuelle Wahlmöglichkeiten auf abgesicherter Basis.

Das Potsdamer Modell ist ein Paradebeispiel für tarifpolitische Gestaltung. Das sollten sich auch andere Arbeitgeberverbände anschauen!

Für die Umsetzung haben wir jetzt bis Ende 2018 Zeit. Zeit für gute, fortschrittliche Arbeitszeitmodelle in den Betrieben. Wer, wenn nicht wir, wer, wenn nicht bei uns im Betrieb sollte gute, attraktive Modelle entwickeln!?

ENERGIE

Alle Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Kohle- und Energiebereich stammen, wissen, wie schwierig und konfliktreich die Tarifverhandlungen in den letzten Jahren gewesen sind.

Unser Grundsatz, dass die Energiewende nicht zu Lasten der Beschäftigten vollzogen werden kann, war kaum zu halten. Wir mussten mehr Abwehrkämpfe führen, um die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen zu halten. Senkung der Personalkosten, Personalabbau und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen waren die Forderungen der Arbeitgeberseite. Um nur einige Beispiele zu nennen.

Bei den Tarifverhandlungen im letzten Jahr bei RWE konnten wir die von RWE geforderten Einkommensreduzierungen von 25 Prozent verhindern!

STEINKOHLE

Ein besonders emotionaler Moment war für mich der Abschluss, den wir Anfang des Jahres im Bereich Steinkohle verhandelt haben.

Der Tarifvertrag endet im Dezember 2018 und stellt damit den letzten Abschluss für diesen Industriezweig dar.

Mit der Einstellung der Steinkohleförderung zu Ende 2018 beginnt eine neue Ära in der Tarifpolitik – die tarifliche Gestaltung der Nachbergbau- und Ewigkeitsarbeiten.

Mit der Tarifsteigerung von 3,6 Prozent ist uns zum Abschluss nochmals ein guter Tarifabschluss gelungen.

Aber die Perspektive geht weiter, wir machen dort auch 2019, 2020 usw. Tarifpolitik.

WEITERE TARIFBEREICHE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Papier

Nicht unerwähnt lassen möchte ich den diesjährigen Abschluss in der Papierindustrie mit einem Gesamtvolumen von 3,6 Prozent in zwei Steigerungsstufen und einer Gesamtlaufzeit von 20 Monaten.

WEITERE TARIFRUNDEN

- Feinkeramik
- Glas
- AÜG

nach den Änderungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz haben wir nach langer und ausführlicher Diskussion mit der Tarifkommission in der chemischen Industrie entschieden, keinen Tarifvertrag auf Bundesebene abzuschließen, sondern durch unternehmensbezogene Tarifverträge die jeweilige betriebliche Situation zu berücksichtigen und Einzelfalllösungen zu verhandeln.

4) Tarifrecht

TARIFEINHEIT

Am 11. Juli 2017 hat das Bundesverfassungsgericht über das Tarifeinheitsgesetz entschieden und in weiten Bereichen bestätigt.

Gerade im Kernbereich – der Auflösung von Tarifkollisionen durch Anwendung des betriebsbezogenen Mehrheitsprinzips – hält das Bundesverfassungsgericht fest.

Das Gesetz bleibt trotz einiger Nachbesserungshinweise, die der Gesetzgeber bis Ende 2018 zu treffen hat – weiterhin anwendbar. Direkte Auswirkungen auf unserer

Tarifarbeit sind nicht zu erwarten. Auch in der Vergangenheit hatten wir mit dem Thema Tarifkonkurrenz durch Spartengewerkschaften, z.B. für die Werksfeuerwehren – nicht viele Berührungspunkte.

5) NAV/Unternehmenssoftware

ORGANISATIONSENTWICKLUNGSPROZESS

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit vielen, vielen Jahren befasst sich die IG BCE damit, die internen Organisationsstrukturen zu verbessern und effizienter zu gestalten.

Aus diesem Grund wurde – nach einer zweijährigen Projektphase – am 1. August 2016 eine neue Unternehmenssoftware „NAV“ eingeführt.

Dieser Prozess war schwierig und lief nicht reibungslos ab – wie viele von euch z.B. im Bereich Rückvergütung und Mitgliedsbeiträge selbst miterlebt haben.

Dieser Schritt war aber notwendig, um uns als Organisation zu professionalisieren und um die Vorgänge und Prozesse transparenter zu machen.

Wir können damit Prozesse besser steuern und standardisieren und auf eine einheitliche Datenlage zugreifen. Nur so kann eine Organisation vernünftig planen und kalkulieren.

Der Prozess ist nicht abgeschlossen, sondern wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Organisation muss sich daran gewöhnen, dass dies eine andauernde Entwicklung und Verbesserung ist.

6) Finanzen und Vermögen

SOLIDE FINANZIELLE BASIS

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich kann auf eine solide finanzielle Basis hinweisen. Das Ziel unseres letzten Kongresses haben wir erreicht! Die IG BCE schreibt schwarze Zahlen.

D.h. wir haben eine kontinuierliche Entwicklung unserer Beitragseinnahmen ins Plus und gleichzeitig arbeiten wir an ständigen Kostenreduzierungen, beispielsweise bei Mobilfunk, Logistik oder Leasing.

An dieser Stelle möchte ich mich hier ausdrücklich bei der Kollegin und Abteilungsleiterin Finanzen, Christiane Kunze, für ihr hohes Engagement, was diesen positiven Trend angeht, bedanken.

Diesen Weg werden wir weiter verfolgen. Das Ziel sind 5 Prozent der Beitragseinnahmen pro Jahr als Rücklage (Streikkasse) zurückzustellen.

Wir haben zudem eine wesentlich breitere Aufstellung was unsere Vermögenswerte angeht, weg von der restriktiven Haltung überwiegend in Staatsanleihen zu investieren, hin zu mehr Invest in Aktien, Infrastruktur oder Unternehmensanleihen.

D.h. wir haben das Schritt für Schritt umstrukturiert und langfristig neu aufgestellt!

Das zusammen mit unseren Vivawest-Beteiligungen gibt uns eine sichere Perspektive.

Deshalb haben wir eine gute Vermögensentwicklung, die trotz schwieriger Niedrigzinspolitik Zuwächse verzeichnet.

Durch den Verkauf der Anteile der Wohnungsbaugesellschaft für das Rheinische Braunkohlenrevier im Sommer dieses Jahres und deren Integration in Vivawest hat sich unsere Vermögenslage nochmals verbessert.

D.h. unsere Struktur im Bereich Finanzen und Vermögen stimmt und wir können uns als Organisation mit dieser Sicherheit und diesem Rückhalt nach vorne auf unsere originäre Gewerkschaftsarbeit konzentrieren und gute Arbeit, gute Betriebspolitik, gute Tarifarbeit für die Kolleginnen und Kollegen in den Unternehmen vor Ort leisten.

Allgemein gilt: Wir sind wichtige Schritte gegangen bei Finanzen, Vermögen, Stärkung des Einkaufs und allgemein beim Service. Wir müssen diesen Weg der Professionalisierung, der Vereinfachung der Standardabläufe und der Verbreiterung der Datenlage weitergehen. Dadurch schaffen wir mehr Power für unsere Politik.

7) Schlussworte