

VB 5

Vorstandsbereich 5:

Arbeitsmarktpolitik – Umweltschutz – Recht – Innere Verwaltung

Egbert Biermann

Abteilung
Arbeitsmarkt-
politik

Abteilung
Umweltschutz/
Wasserwirtschaft

Abteilung
Arbeits-/
Sozialrecht

Abteilung
Innere
Verwaltung HV

Stiftung
Arbeit und
Umwelt

August-Schmidt-
Stiftung

Jägerhof
Bewirtschaftungs
GmbH

IG C
Veranstaltungs- und
Werbe-gesellschaft
mbH i.L.

T. I. K. Technologie-
dienstleistungen für
Informations- und Kom-
munikationsmanage-
ment GmbH

Vorwort

Nach dem 3. Ordentlichen Gewerkschaftskongress im Herbst 2005 umfasste der Vorstandsbereich 5 nach damaliger Geschäftsverteilung die Abteilungen Arbeitsmarktpolitik, Umweltschutz/Wasserwirtschaft, Arbeits- und Sozialrecht sowie Veranstaltungsmanagement/Innere Verwaltung HV.

Des Weiteren gehörten im Berichtszeitraum die August-Schmidt-Stiftung, die Stiftung Arbeit und Umwelt, die T.I.K GmbH, die Jägerhof Bewirtschaftungs GmbH und die IG C GmbH i.L. zum Vorstandsbereich.

Im Jahre 2008 kam es zu personellen und strukturellen Veränderungen. Nach dem Ausscheiden des Kollegen Wilfried Woller aus dem geschäftsführenden Hauptvorstand übernahm am 18. November 2008 Egbert Biermann die Leitung dieses Vorstandsbereiches. Bereits im Vorfeld wechselte der Bereich Veranstaltungsmanagement zum Vorstandsbereich 3; die Abteilung Innere Verwaltung HV verblieb im Vorstandsbereich 5.

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Vorbemerkung

Die Abteilung Arbeitsmarktpolitik hat sich entschieden, aus dem weiten Feld der Arbeiten für den Geschäftsbericht einige Schwerpunkte auszuwählen und diese ausführlicher zu dokumentieren. Nicht weil andere Themen nicht wichtig waren, sondern weil diese Arbeitsfelder uns auch in Zukunft beschäftigen werden und wir es deshalb für wichtig halten, unsere Positionen darzustellen.

Arbeitsmarkt in Deutschland

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in den Jahren 2006 bis 2008 deutlich erholt. Die Arbeitslosigkeit ist von mehr als fünf Millionen im Januar 2005 auf weniger als drei Millionen im Oktober 2008 gesunken. 2005 hatten wir im Rahmen der Umsetzung des SGB II, auch als Hartz IV bekannt, durch die Einbeziehung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, die vormals Sozialhilfe bekamen, einen außerordentlichen Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit. Es ist positiv zu bewerten, dass nunmehr ein Teil der verdeckten Arbeitslosigkeit offen ausgewiesen wurde.

2007 lebten in Deutschland mehr als 43 Millionen Erwerbspersonen und die Erwerbsquote lag bei über 50%. Dies ist mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren zu großen Teilen auf eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen zurückzuführen.

Je nach Definition und Abgrenzung zählt jedes vierte oder gar jedes dritte Arbeitsverhältnis zu der vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigung. Oftmals wird dabei die »klassische« sozialversicherte Teilzeit einbezogen. Rund 20% der sozialversicherten Arbeitsplätze wird zwischenzeitlich in Teilzeit ausgeübt, und zwar vorrangig von Frauen.

Weitere sieben Millionen zählen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen; diese Minijobs übersteigen deutlich die sozialversicherte Teilzeit (4,8 Millionen).

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lag die Niedriglohnschwelle für sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte 2004 bundesweit bei einem Brutto-Monatsentgelt von 1.722 Euro (einschließlich anteilig enthaltener Sonderzahlungen). Orientiert man sich an dieser Grenze, erhält man in diesem Einkommenssegment über 800 bis einschließlich 1.700 Euro, 301.000 erwerbstätige Leistungsbezieher (Hartz IV), die dem Niedriglohnbereich zugeordnet werden können und 44.000 erwerbstätige Leistungsbezieher, deren Löhne über der so bestimmten Niedriglohnschwelle liegen dürften. Die Hilfebedürftigkeit von vollzeitbeschäftigten Leistungsbeziehern kann durch einen niedrigen Lohn und/oder durch die Familiengröße bzw. hohe Wohnkosten verursacht sein.

Arbeitsmarkttagungen

Die Abteilung hat eine Arbeitsmarktkonferenz in Kassel durchgeführt. Weiterhin wurden in Zusammenarbeit mit dem Landesbezirk Nordost Arbeitsmarktgespräche Ost durchgeführt, u. a. zum Thema SGB II mit dem Vertreter des Ombudrates, Hermann Rappe.

Tab. 1: Wichtigkeit von Arbeitsplatzmerkmalen

Erwerbstätige Befragte	Sicherer Arbeitsplatz	Hohes Einkommen	Interessante Arbeit	Unabhängige Arbeit	Anderen helfen	Nutzen für Gesellschaft
sehr wichtig in %						
Westdeutschland						
Männer						
1999	60	31	54	48	15	20
1997	63	15	50	44	13	12
2006	69	19	50	44	20	16
Frauen						
1999	61	21	54	47	27	23
1997	69	11	57	45	19	16
2006	63	13	45	38	20	17
Ostdeutschland						
Männer						
1997	72	19	47	32	14	12
2006	74	32	52	47	27	22
Frauen						
1997	78	21	46	40	23	12
2006	77	26	49	42	35	36

Quelle: IAB 1999, 1997, 2006 (Erhebungsjahr 2006)

Die Reform der Hartz-Reformen

Die Arbeitsmarktpolitik wurde seit 2002 grundlegend reformiert. Mit den »Hartz-Reformen« wurden die Organisation und der Inhalt der Arbeitsmarktpolitik tief greifend verändert. Unter dem Motto »Fördern und Fordern« sollte der Fokus der Arbeitsmarktpolitik auf der Vermittlung liegen. Damit verbunden die Mitwirkung der Arbeitsuchenden. Um die Wirkungen der Reformen abschätzen zu können, wurde mit der Umsetzung eine umfangreiche Begleitforschung auf den Weg gebracht. Die Ergebnisse der Begleitforschung begleiten die aktuelle Diskussion um die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente. Der DGB und seine Gewerkschaften begleiten die Forschung, werten sie aus und bringen sich in die Diskussion ein.

Im Vorgriff auf die zu erwartenden Ergebnisse wurden die vier »Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« (2002 und 2003) im Berichtszeitraum mehrfach modifiziert, ohne die Grundprobleme zu lösen.

SGB II

Mit dem 4. Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt, auch Hartz IV genannt, wurden die Leistungen »Arbeitslosenhilfe« und Sozialhilfe für erwerbsfähige Hilfebedürftige zusammengefasst. Dabei gab es einen Paradigmenwechsel. War die Arbeitslosenhilfe auf Statuserhalt ausgerichtet, soll die Grundsicherung vor Armut sichern.

In der politischen Umsetzung dieser Reform war dies nicht umstritten. Es wurden jedoch unterschiedliche Organisationsmodelle favorisiert. Der Kompromiss zwischen der damaligen rot-grünen Bundesregierung und dem CDU-dominierten Bundestag brachte drei unterschiedliche öffentliche Modelle hervor, die in Konkurrenz zueinander stehen:

- Das Regelmodell der Arbeitsgemeinschaften, in denen Arbeitsagentur und Kommunen gemeinsam die Leistungen der Grundsicherung umsetzen.

- Daneben die 69 sogenannten Optionskommunen, die alle Aufgaben der Grundsicherung ohne Beteiligung der Arbeitsagenturen ausüben.
- Als dritte Variante kommt die getrennte Aufgabenwahrnehmung hinzu. Die Arbeitsagentur zahlt die Hilfe zum Lebensunterhalt aus und gewährt die arbeitsmarktpolitischen Leistungen. Die Kommunen sind zuständig für die Kosten der Unterkunft sowie die flankierenden Unterstützungsangebote wie Kinderbetreuung oder Schuldnerberatung.

Mit Urteil vom 20. Dezember 2007 hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts die einheitliche Aufgabenwahrnehmung von kommunalen Trägern und der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsgemeinschaften als verfassungswidrig erklärt. Die Einrichtung der Arbeitsgemeinschaft widerspricht dem verfassungsrechtlichen Grundsatz eigenverantwortlicher Aufgabenwahrnehmung, der den zuständigen Verwaltungsträger verpflichtet, die Aufgaben grundsätzlich durch eigene Verwaltungseinrichtungen, also mit eigenem Personal, eigenen Sachmitteln und eigener Organisation wahrzunehmen. Bis zum 31. Dezember 2010 hat der Gesetzgeber für eine Neuregelung Zeit.

Das Modell der Optionskommunen war nicht Gegenstand der verfassungsrechtlichen Prüfung. Experten gehen davon aus, dass diese zeitlich befristete »Experimentierklausel« nach dem Auslaufen nicht verlängert wird, da die Kriterien des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes auch auf sie zutreffen. Der Bund als Träger der Hauptlast hat in diesem Modell nahezu keine Aufsichtsmöglichkeiten.

Mit der Verkündung des Urteils begann die Diskussion über die Neugestaltung. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in die Diskussion gebrachte »Kooperative Jobcenter« wurde von den Ländern abgelehnt. Sie verlangen mehr Einfluss, ohne sich mehr an den finanziellen Aufwendungen zu beteiligen. Dazu soll das Grundgesetz verändert und damit die bisherige Praxis legalisiert werden.

Unabhängig von den Diskussionen über zukünftige Organisationsmodelle beteiligen sich der DGB und seine Gewerkschaften inhaltlich an der Diskussion. Es geht darum, Korrekturen vorzunehmen, um die Betreuungsarbeit für die Arbeitsuchenden effektiver gestalten zu können:

- Die Gewerkschaften kritisieren unnötige Schnittstellen zwischen den Leistungserbringern nach SGB II und SGB III. In dieser Kritik werden die Gewerkschaften vom Bundesrechnungshof unterstützt, der feststellt, dass »die jetzigen Schnittstellen zwischen verschiedenen Trägern im Verwaltungsvollzug und bei der Aufsicht komplizierte fehleranfällige Abstimmungsprozesse schaffen und Einfallstore für unwirtschaftliches, rechtswidriges und bundesweit uneinheitliches Verwaltungshandeln sind« (Bericht des Bundesrechnungshofes vom 29. April 2008).
- Die Gewerkschaften sehen es als erforderlich an, dass die Aufgaben und Kompetenzen der Träger für Leistungen nach dem SGB II sowie der Aufsicht führenden Stellen möglichst eng mit den Finanzierungszuständigkeiten verknüpft werden.
- Eine bundeseinheitliche Rechtsanwendung und eine solidarische Finanzierung zum Ausgleich regionaler Unterschiede sind für uns unverzichtbar.
- Angesichts der grundlegenden Bedeutung dieser Organisationsentscheidung für die Weiterentwicklung des sozialen Sicherungssystems bei Arbeitslosigkeit muss in jedem Fall ausgeschlossen werden, dass eine Weiterführung bzw. eine Ausweitung der Option künftig durch einfache gesetzliche Regelungen – und damit ohne nochmalige Zweidrittelmehrheit – eröffnet wird.
- Eine vollständige Herauslösung der Arbeitsförderung für SGB-II-Empfänger aus der Bundesagentur für Arbeit wird abgelehnt. Mit einer neuen Doppelstruktur und einer weitgehenden Zersplitterung der Arbeitsförderung würden weitere problematische Schnittstellen zur Arbeitslosenversicherung

aufgebaut, die gleiche Zugangschancen aller erwerbsfähigen Menschen zu arbeitsmarktpolitischen Integrationshilfen noch weiter erschweren.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Mit der Neufassung des Gesetzes zur »Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente« will die Bundesregierung die vorrangigen Ziele der Arbeitsförderung sowie den Ausbau präventiver Elemente und die Vereinfachung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente erreichen. Damit sollen Ergebnisse der Begleitforschung umgesetzt werden.

Der Wegfall einiger Instrumente – wie des besonderen Einstellungszuschusses bei Neugründungen, der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei Einstellung Älterer oder die institutionelle Förderung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen – werden unterstützt. Dies gilt aber nicht für den geplanten Wegfall der Job-Rotation, das endgültige Streichen der »Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung« und die spezifischen Regelungen zur Personal-Service-Agentur (PSA). Unterstützt werden ebenso die Vorschläge zum Vermittlungsbudget sowie die Einführung einer Experimentierklausel.

Die Streichung von Rechtsansprüchen und die Überführung der Leistungen in Ermessensleistungen beinhaltet die Gefahr, dass Arbeitsuchende zu Bittstellern degradiert werden. Wir bedauern, dass die Chancen zur Weiterentwicklung des öffentlichen Beschäftigungssektors nicht wirksam genutzt werden. Eine gesellschaftliche Debatte über einen sozialen Arbeitsmarkt, indem die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Bewältigung von gesellschaftspolitischen Aufgaben zusammengebracht werden, muss in den nächsten Jahren verstärkt geführt werden.

Die Arbeitsförderung zielt auf eine möglichst zügige Integration in Arbeit. Bisher setzt der Bund eher auf die Aktivierung von Arbeitslosen, während soziale Integration und Stabilisierungen bisher noch unterbelichtet sind. Mangels klarer und eindeu-

tiger politischer Ziele sind Zielkonflikte oftmals zulasten sozialer Aspekte unvermeidlich. Die Ziele müssen daher konkretisiert und die Steuerung so ausgerichtet werden, dass die Ziele beider Teilsysteme gleichgewichtig berücksichtigt werden.

Leiharbeit gewinnt an Bedeutung

Leiharbeit hat in den letzten Jahren an Bedeutung zugenommen. Die Deregulierung der Leiharbeit hat die Zahl der Betriebe und der Leiharbeiter in den letzten Jahren kräftig ansteigen lassen. 2,4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Dezember 2007) sind bei einem Verleiher eingestellt.

In der Leiharbeitsbranche gab es 2007 133% mehr Unternehmen (21.200) und 260% mehr Leiharbeiter als 1997. Der Anteil der Leiharbeitsunternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten wächst. Ein Drittel von ihnen ist als Hilfspersonal tätig. Über die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse sind kürzer als drei Monate. Entgegen der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung nahm die Beschäftigung in der Zeitarbeit auch schon in den Jahren 2003, 2004 und 2005 zu.

Bei der Leiharbeit beobachten wir einen Wandel von Ad-hoc-Aushilfen zu flexiblen Parallelbelegschaften. Die Intensivnutzer und die Verleihdauer nehmen zu; Firmen gründen eigene Verleihfirmen. Diese zu beobachtenden Tendenzen geben Anlass, die Rahmenbedingungen zu hinterfragen. Insbesondere der Wegfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots und der Überlassungshöchstdauer müssen überprüft werden.

Die IG BCE akzeptiert die Leiharbeit, um Auftragsspitzen abuarbeiten, die nicht durch ein modernes Arbeitszeitmanagement bewältigt werden können.

Leider werden nicht selten aufgrund von Vorgaben der Konzernzentralen Beschäftigte abgebaut und typische Tätigkeiten der Kernbelegschaften auf Leiharbeiter/-innen übertragen. So werden die Personalkosten zu Sachkosten.

Leiharbeit wird auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument genutzt, um Langzeitarbeitslose, Berufseinsteiger oder Berufsrückkehrer an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Funktion der Leiharbeit als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt ist aber begrenzt. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat einen sogenannten »Klebeeffekt« (Leiharbeiter finden eine feste Anstellung im Leihbetrieb) von 10–15% ermittelt.

Leiharbeit muss nicht in jedem Fall eine »prekäre Beschäftigung« sein. Allerdings erhalten Leiharbeiter geringere Löhne als Stammbeschafteten, der Zugang zur Weiterbildung ist schlechter, die Stabilität der Beschäftigung ist geringer.

Kurzarbeitergeld zum »Schutzschirm für die Beschäftigten« ausbauen

Die Finanzkrise erreichte im 4. Quartal 2008 die Realwirtschaft. Unternehmen und Branchen im Organisationsbereich der IG BCE mussten teilweise massive Auftragsrückgänge verkraften.

Mit zunehmender Dauer stießen die betrieblichen Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung an ihre Grenzen. Um betriebsbedingte Kündigungen abzuwenden und die Beschäftigten in Arbeit zu halten, verlängerte der Bundesarbeitsminister die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf 18 Monate. Dies wurde von der IG BCE begrüßt.

Um das arbeitsmarktpolitische Instrument der Kurzarbeit den neuen Herausforderungen anzupassen, machte die IG BCE weitergehende Vorschläge. Generelles Ziel ist die Verhinderung von Entlassungen. Die Kurzarbeit muss als »Schutzschirm für die Beschäftigten« den außergewöhnlich schwierigen wirtschaftlichen Umständen angepasst werden. Im Mittelpunkt unserer Überlegungen stand, die beschäftigungslose Zeit (Kug-Zeit) für die Qualifizierung der Beschäftigten zu nutzen.

KMU-Betriebe, die oft organisatorische Schwierigkeiten haben, eine planmäßige Personalentwicklung zu betreiben, sollen über eine Qualifizierungsgesellschaft im Bereich jeder Agentur für Arbeit unterstützt werden. Sie sollen die Aufgabe, die KMU-Beschäftigten zu qualifizieren, übernehmen. Das Beschäftigungsverhältnis mit dem KMU-Betrieb bleibt bestehen.

Außerdem sollten Betriebe die Möglichkeit erhalten, junge Facharbeiter nach Abschluss ihrer Prüfung in einem Übernahme-Kug zu übernehmen.

Die Finanzierung dieser Maßnahmen muss über Steuermittel erfolgen. Der notwendige finanzielle Aufwand übersteigt den finanziellen Rahmen des gültigen BA-Haushaltes. Durch die im Herbst 2008 beschlossene, politisch begründete Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages wird das Haushaltsjahr 2009 auch ohne eine signifikante Erhöhung der Arbeitslosenzahlen mit einem Defizit enden.

Herausforderung: Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Angesichts der Entscheidung des Deutschen Bundestages, das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre anzuheben und der Wahrnehmung, dass der tatsächliche Renteneintritt wesentlich früher geschieht, rückte das Thema »Demografische Entwicklung« in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Stichworte hierzu sind:

- Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs
- Arbeitsorganisation und altersgerechtes Arbeiten
- Erhalt und Weiterentwicklung der Qualifikation der Beschäftigten
- Erhalt der Gesundheit

Erhalt der Erwerbsfähigkeit erfordert den pfleglichen Umgang mit der Ressource »Mensch« während der gesamten Erwerbsbiografie. In der theoretischen Betrachtung waren eventuell zu ergreifende Maßnah-

men spätestens seit der Diskussion um die Humanisierung der Arbeit bekannt. Es geht vielmehr darum, praxistaugliche Modelle in der Umsetzung zu erproben und die Erfahrungen so zu verallgemeinern, dass sie auch für andere Betriebe anwendbar sind und somit Nachhaltigkeit zu produzieren.

Das Projekt »deci«: Gestaltungsspielräume des demografischen Wandels nutzen

Die Abteilung Arbeitsmarktpolitik initiierte im Rahmen ihrer Employability-Strategie 2007 ein Projekt zur Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der chemischen Industrie (deci). Dem voraus gingen seit Mitte 2006 Gespräche mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über ein Projekt zur Bewältigung des demografischen Wandels.

Am 1. Dezember 2007 startete das Projekt »Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der chemischen Industrie – 50plus in der Umsetzung«, getragen von den beiden Sozialpartnern der chemischen Industrie, dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der IG BCE. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) stellt Finanzmittel zur Verfügung, das Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) fungiert als Projektträger. Gemeinsam mit der sozialpartnerschaftlich begründeten Weiterbildungsstiftung, dem Forschungsinstitut Berufliche Bildung und dem Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen als Kooperationspartner werden gute Praxisbeispiele identifiziert, weiterentwickelt und verbreitet.

In einem zweiten, von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten, parallel laufenden Projekt werden die Aktivitäten wissenschaftlich begleitet und prozessbegleitend evaluiert. Die Erfolgsfaktoren und Hemmnisse der betrieblichen Umsetzung demografieorientierter Maßnahmen in der Personalentwicklung werden dabei identifiziert. Beide Projekte enden am 30. November 2009.

Das Projekt deci unterstützt sechs Betriebe bei der Gestaltung einer demografiefesten Personalpolitik. Dabei werden alle Maßnahmen in der betrieblichen Praxis erprobt. Dieser Praxisbezug unterscheidet deci von zahlreichen anderen Demografieprojekten. Das Projekt zeigt beispielhaft Rahmenbedingungen für eine demografiefeste Personalpolitik, die es Beschäftigten erleichtert, bis zum Erreichen des regulären Renteneintrittsalters arbeiten zu können.

Nach einer Analyse der demografischen Situation in den Unternehmen werden von den Betriebsparteien in betriebsinternen Workshops unter Moderation eines Projektmitarbeiters die betriebsspezifischen Handlungsfelder ermittelt. Im weiteren Verlauf werden betriebliche Maßnahmen erarbeitet, ein Zeitplan zur Umsetzung vereinbart. Als Schwerpunkte haben sich Handlungsfelder aus den Bereichen familiengerechte Arbeitsplatz-/Arbeitszeitgestaltung, Gesundheitsförderung, Kompetenzentwicklung, Know-how-Transfer, Personalgewinnung/Personalbindung, Führungs-/Unternehmenskultur und Sensibilisierung für die Demografieproblematik herauskristallisiert.

Entscheidende Voraussetzung für eine nachhaltige Wirkung in den Betrieben scheint nach heutigen Erfahrungen vor allem die Akzeptanz von betrieblichen Partnern und Multiplikatoren. Deshalb wird ein besonderer Wert auf das Erreichen aller Hierarchieebenen im Betrieb gelegt, um Bewusstseins- und Verhaltensänderungen bei den Beteiligten hervorzurufen.

Die Beispiele guter Praxis werden als Handlungsempfehlungen für andere Betriebe aufbereitet. Die erprobten Instrumente werden anderen Betrieben zur Verfügung gestellt. Dazu wird es Transferveranstaltungen geben, in denen Projektbetriebe ihre Erfahrungen an Betriebe weitergeben, die ebenfalls an den Problemen arbeiten und hier einen Know-how-Transfer erhalten, um hemmende und fördernde Aspekte des Prozesses identifizieren zu können.

Neben den sechs Projektbetrieben, in denen die Umorientierungsphasen begleitet und unterstützt werden, werden also laufend weitere B-Betriebe (beteiligte Betrie-

be) für den Erfahrungsaustausch im Netzwerk gewonnen. Der Internetauftritt www.deci-net.de unterstützt die Nachhaltigkeit der Branchenkonzepte.

Bei der Beantragung des Projektes wurde der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung angestrebt. Inzwischen sind durch den Abschluss des Chemietarifpaketes 2008 und des darin enthaltenen Vertragswerkes »Lebensarbeitszeit und Demografie« neue Gestaltungsräume geschaffen worden. Die deci-Ergebnisse können eine gute Grundlage für die Ausgestaltung der tariflichen Vereinbarung und betrieblicher Sozialpartnervereinbarungen darstellen.

Synergieeffekte zu den anderen IG BCE-Aktivitäten werden in dem hausinternen Beirat zum Projekt deci gewonnen, in dem sich alle Vorstandsbereiche an der Identifizierung der Schnittstellen beteiligen.

Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit

Die Aufgaben des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit wurden im Rahmen der Hartz-Reformen verändert. Heute ist der Verwaltungsrat mit einem Aufsichtsrat eines Unternehmens zu vergleichen. Die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die öffentliche Hand stellen jeweils ein Drittel der Mitglieder.

Die IG BCE stellt einen Gewerkschaftsvertreter. Bis zum 31. Dezember 2008 war Wilfried Woller Mitglied des Verwaltungsrates, seit 1. Januar 2009 hat diesen Sitz Egbert Biermann übernommen. Die Abteilung bereitet die Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen vor und pflegt einen intensiven Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit und zum zuständigen Ministerium für Arbeit und Soziales.

Abteilung Umweltschutz/ Wasserwirtschaft

Umweltschutz

Im Bereich des Umweltschutzes haben in den letzten Jahren insbesondere drei Themen dominiert:

- Klimaschutz
- EU-Chemikalienpolitik
- Emissionshandel

Für die IG BCE und die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft kam es darauf an, diese Diskussionen zu begleiten und die entsprechenden Gesetzesvorhaben aktiv mitzugestalten. Dabei kam der Einflussnahme auf europäischer Ebene eine steigende Bedeutung zu. Zusätzlich fanden in Deutschland neue umweltpolitische Diskussionen wie »ökologische Industriepolitik« statt.

Gleichzeitig war es erforderlich, die Betriebs- und Personalräte sowie Vertrauensleute und Ortsgruppen in diese Diskussionen einzubeziehen und ihnen für die Auseinandersetzungen mit den politischen Entscheidungsträgern vor Ort, im Land, Bund und in Europa das nötige Rüstzeug zu geben.

Diesen Aufgaben haben sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft gemeinsam mit denen anderer betroffener Abteilungen, Landesbezirke und Bezirke gestellt.

EU-Chemikalienpolitik REACH

Die im Dezember 2006 verabschiedete und am 1. Januar 2007 in Kraft getretene REACH-Verordnung trägt in entscheidendem Maße auch die Handschrift der IG BCE. In den vielen Diskussionen seit 2001 mit EU-Parlamentariern, der Bundesregierung und den Landesregierungen, durch Mitar-

beit an Projekten und Arbeitsgruppen konnten wir viele unserer Forderungen für eine praktikable Ausgestaltung der REACH-Verordnung einbringen.

Dabei haben uns auch viele Betriebsräte im Rahmen von GIBUCI-Veranstaltungen, aber auch durch eigene Aktivitäten vor Ort unterstützt.

Die am 1. Januar 2007 in Kraft getretene REACH-Verordnung warf hinsichtlich der Umsetzung viele Fragen auf. In den Unternehmen mussten die personellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Umsetzung der Verordnung, insbesondere die Vorregistrierungsphase vom 1. Januar 2008 bis 1. Dezember 2008 geschaffen werden. Für die Sensibilisierung und Qualifizierung der Betriebsräte wurden wiederum zahlreiche GIBUCI-Veranstaltungen genutzt.

Um darüber hinaus zur sicheren Erfüllung der Anforderungen aus der REACH-Verordnung in den Betrieben beizutragen, beteiligte sich die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft gemeinsam mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE an einem Pilotprojekt zur Internetberatung zu REACH in NRW. Dieser Beratungsservice unter www.reach-net.de wird jetzt vom Land NRW weitergeführt. Das Modell dieses Internberatungsservice wird aber inzwischen auch von anderen Institutionen genutzt.

Emissionshandel

Beim Thema Emissionshandel hat die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft nur begleitend mitgewirkt. Hier lag der Schwerpunkt der Arbeit bei der Abteilung Wirtschaftspolitik/Industriegruppen. Unsere Aufgabe war es, dieses Thema in Sozialpartnerveranstaltungen zum Umweltschutz in der chemischen, Glas- und Papierindustrie den Betriebsräten näher-

zubringen und mit ihnen die Folgen und die notwendigen Handlungsmöglichkeiten zu diskutieren.

Klimaschutz

Die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft hat sich an den verschiedensten Diskussionen und Veranstaltungen zum Thema Klimaschutz beteiligt. Gemeinsam mit der Abteilung Wirtschaftspolitik/Industriegruppen wurden Positionen für diese Diskussionen entwickelt, unter anderem »Positionen für eine nachhaltige Industrie-, Energie- und Klimapolitik«.

Föderalismusreform und Umweltgesetzbuch

2006 gelang es der Großen Koalition, eine Föderalismusreform umzusetzen, die die Beziehungen zwischen dem Bund und den Ländern auf verschiedenen Gebieten neu regelte. Zu diesen Regelungsbereichen gehörte auch der Umweltschutz. Schon seit Mitte der 90er-Jahre gab es Bestrebungen, das zersplitterte Umweltrecht in einem einheitlichen Umweltgesetzbuch zusammenzufassen und damit deutlich zu vereinfachen. Dem standen aber die im Grundgesetz geregelten Zuständigkeiten von Bund und Ländern entgegen. Mit der Föderalismusreform ist es gelungen, die gesamte Umweltgesetzgebung in die Hand des Bundes zu legen und den Ländern nur das Recht auf landesspezifische Ergänzungen zu lassen. An allen Diskussionen hat sich die Abteilung aktiv beteiligt.

Anlagensicherheit und Störfallrecht

Im Berichtszeitraum begann der Prozess der Novellierung der europäischen Seveso-II-Richtlinie. Sie regelt die besonderen Anforderungen an Genehmigung und Betrieb von Störfallanlagen. Die Novellierung wurde notwendig, weil es in Europa und den USA zahlreiche schwere Störfälle gab, die neue Regelungen erforderten. Gleichzeitig wurde bzw. wird in Europa (und weltweit) ein neues global harmonisiertes System für die Einstufung und Kennzeichnung ge-

fährlicher Stoffe und Zubereitungen (GHS) eingeführt. Da diese Einstufungen entscheidenden Einfluss auf die Zuordnung von Anlagen zur Seveso-II-Richtlinie haben, müssen die Vorschriften angepasst werden.

Durch die Mitarbeit in der Kommission für Anlagensicherheit war und ist eine entscheidende Einflussnahme durch die Mitarbeiter der Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft im Interesse der Beschäftigten und der Betriebe unserer Branchen möglich.

Europäisches Öko-Audit (EMAS)

Auch die Verordnung zum Öko-Audit befindet sich in der Novellierung. Durch die Mitarbeit im Umweltgutachterausschuss konnten die Interessen und Forderungen der IG BCE durch die Abteilung eingebracht werden.

Ökologische Industriepolitik

Das Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit hat eine Strategie für eine »ökologische Industriepolitik« in die Diskussion eingebracht. Dabei geht es um Chancen, die sich aus der Entwicklung umweltfreundlicher Produkte und Technologien für den Standort Deutschland und für die Beschäftigung ergeben. Schwerpunkte sind dabei energie- und klimapolitische Akzente.

Die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft hat sich gemeinsam mit der Abteilung Wirtschaftspolitik/Industriegruppen intensiv mit diesem Thema beschäftigt und gegenüber dem BMU Position bezogen. Eine ökologische Industriepolitik, die die ökonomischen und vor allem sozialen Folgeerscheinungen außer Acht lässt, ist mit der IG BCE nicht zu machen. Unsere Forderung ist eine nachhaltige Industriepolitik, die Umwelt und Klima tatsächlich schützt, eine langfristige, zuverlässige sowie umwelt- und klimaverträgliche Energieversorgung sichert, industrielle Entwicklung und Innovation fördert und sozialen Fortschritt voranbringt.

Die Diskussion wird in den nächsten Jahren sicherlich weitergehen.

Information und Qualifizierung im Umweltschutz

Zentrale Seminare

In Zusammenarbeit mit der BWS und der Abteilung Bildung organisierte die Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft verschiedene Seminare im Rahmen der zentralen Bildungsprogramme:

- Grundlagen des betrieblichen Umweltschutzes (für Betriebsräte)
- Umweltschutz im Betrieb – Anlagensicherheit, Gefahrenabwehr, Transportsicherheit (für Betriebsräte)
- Umweltschutz im Betrieb und darüber hinaus (für Vertrauensleute, Ortsgruppen und interessierte Mitglieder)
- Umweltschutz und Europa (für Betriebsräte, Vertrauensleute, Ortsgruppen und interessierte Mitglieder)

Schulungen und Veranstaltungen im Rahmen von Sozialpartnervereinbarungen

Auf der Basis von Sozialpartnervereinbarungen wurden zahlreiche Informationsveranstaltungen für Betriebsräte der chemischen Industrie (Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie – GIBUCI), der Glasindustrie (Bundesarbeitskreis Umwelt der Glasindustrie – BAGLU) und der Papierindustrie (Bundesarbeitskreis Umwelt der Papierindustrie – BAKU Papier) angeboten. Themenschwerpunkte waren u.a. EU-Chemikalienpolitik, Anlagensicherheit, Emissionshandel, Klimaschutz und Arbeitssicherheit.

Am 23. August 2007 gab es aus Anlass des 20-jährigen Bestehens von GIBUCI eine Festveranstaltung unter dem Thema »20 Jahre gelebte Chemie-Sozialpartnerschaft im Umweltschutz – Umweltschutz in der chemischen Industrie – Verantwort-

tung für die Zukunft« mit mehr als 200 Betriebsräten und Gästen aus Industrie, Verwaltung und Politik.

Internationale Aktivitäten

Auf internationaler, insbesondere europäischer Ebene beteiligt sich die Abteilung im Rahmen der Ausschüsse bei EMCEF an der Gestaltung des Umweltrechtes in Europa.

Wasserwirtschaft

Zum Organisationsbereich der IG BCE gehört die Wasserwirtschaft in den neuen Bundesländern. Die fachliche und politische Betreuung der Betriebsräte dieser Unternehmen geschieht im »Zentralen Arbeitskreis Wasser (ZAK)« und in drei regionalen Arbeitskreisen. Diese haben sich regelmäßig unter der Verantwortung der Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft bzw. der jeweiligen regionalen Verantwortlichen in den Bezirken getroffen und sich zu verschiedenen, die Wasserwirtschaft betreffenden Fragen ausgetauscht.

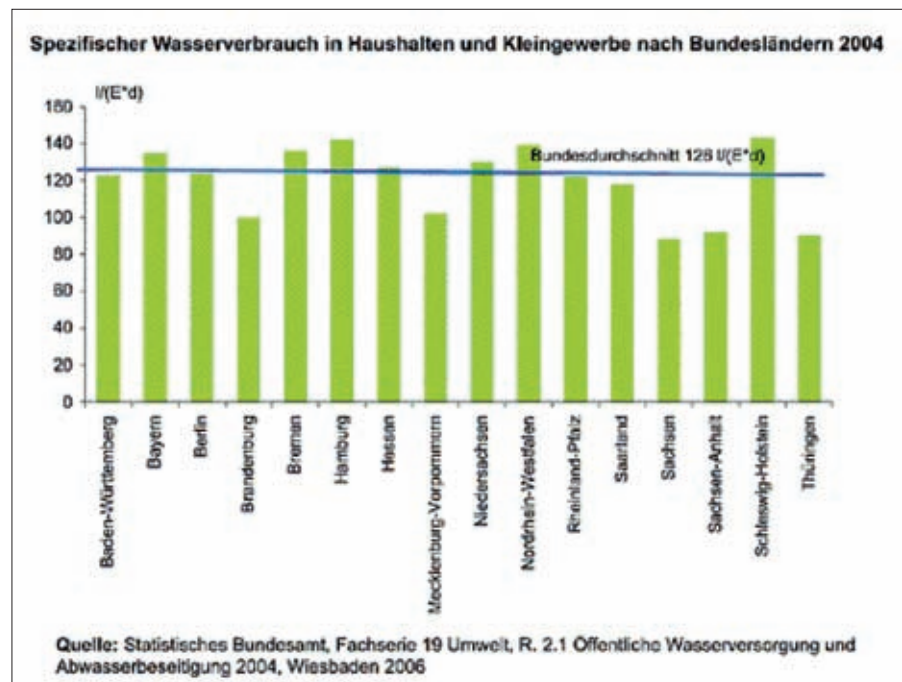
Am 23. März 2007 fand in Leipzig eine Konferenz »Wasserwirtschaft der Zukunft – Herausforderungen an eine Branche unter ökologischen, klimatischen und demografischen Gesichtspunkten sowie politischen Rahmenbedingungen« statt. An der Konferenz nahmen mehr als 100 Betriebsräte, Unternehmens- und Verbandsvertreter sowie Kommunalvertreter teil. Insbesondere die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und des Klimawandels auf die Wasserwirtschaft in den neuen Bundesländern waren Schwerpunkte der Fachvorträge und Diskussion in den Foren. Eine als CD veröffentlichte Dokumentation diente der weiteren Diskussion dieser wichtigen Themen.

Im Betreuungsbereich der IG BCE sind ca. 7.200 Mitarbeiter beschäftigt, in ca. 540 Wasserversorgungsunternehmen.

Zukünftige Entwicklung: In der Wasserwirtschaft finden derzeit weitere Konzentrationen, aber auch Konsolidierungen der Betriebe statt. Bedingt durch den demografischen Wandel und insbesondere durch den weiteren strukturellen Wandel in den neuen Bundesländern – Rückbau von Plat-

tensiedlungen und gleichzeitige Zersiedelung durch kleinteiligen Neubau – stehen die Wasserwirtschaftsbetriebe vor großen Herausforderungen.

Die Grafik zeigt, dass insbesondere in den neuen Bundesländern der Wasserver-



brauch deutlich unter dem Durchschnitt liegt und damit auch besondere Herausforderungen an die Ver- und Entsorgungsbetriebe gestellt werden.

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Rechtsschutz der IG BCE

Schon seit vielen Jahrzehnten nimmt der Rechtsschutz in der Arbeit der Abteilung eine zentrale Rolle ein. Anders als bei fast allen anderen Gewerkschaften im DGB weist der IG BCE-Rechtsschutz die Besonderheit auf, dass es traditionell neben dem Rechtsschutz durch die DGB Rechtsschutz GmbH auch einen gewerkschaftseigenen Rechtsschutz durch ausgebildete Rechtsschutzsekretäre gibt.

Verfahren gesamt

Gesamt	51.592
davon DGB Rechtsschutz GmbH	26.755
davon IG BCE	24.837

Von den zurzeit 45 Bezirken der IG BCE steht gegenwärtig in 15 Bezirken Rechtsschutz mit eigenem Personal zur Verfügung. Dieses Angebot wird aktuell durch 21 politische Sekretärinnen und Sekretäre sichergestellt, die im Rechtsschutz tätig sind.

Für die im Rechtsschutz tätigen Sekretäre haben wir im Berichtszeitraum diverse Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote gemacht und diese Veranstaltungen dann auch überwiegend selbst als Referenten durchgeführt. Zusätzlich haben wir alljährlich im Rahmen der sogenannten Grundlagenausbildung für Gewerkschaftssekretäre in den Bezirken jeweils 14-tägige Seminare im Arbeits- und Sozialrecht veranstaltet sowie für diesen Personenkreis Veranstaltungen zu aktuellen Gesetzesänderungen oder zu wichtigen Gerichtsurteilen angeboten.

Schon seit vielen Jahren bieten wir jedes Jahr 2½-tägige Schulungsseminare für bezirkliche Verwaltungsangestellte im Arbeits- und Sozialrecht an. Positive Reaktionen und Nachfragen aus dem Teilnehmerkreis haben schließlich dazu geführt, dass seit 2005 jährlich nicht nur Einführungs-, sondern auch Aufbauseminare durchgeführt werden.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass von der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in einem erheblichen Umfang Beratungs- und Referententätigkeiten geleistet worden sind. Regelmäßig waren und sind die Sekretäre unserer Abteilung bundesweit unterwegs, um vor Betriebsräten, Ortsgruppen, Vertrauensleuten oder Gremien unserer Organisation über gesetzliche Neuerungen, Veränderungen oder über die aktuelle Rechtsprechung zu referieren. Es gibt eine gute Zusammenarbeit mit dem DGB und dessen Einzelgewerkschaften, mit der DGB Rechtsschutz GmbH und nahezu allen wichtigen bundesweiten Institutionen im Bereich Arbeits- und Sozialrecht.

Einen großen Stellenwert in der Arbeit der Abteilung nahm das Projekt »Neustrukturierung des Rechtsschutzes in den Landesbezirken Nordrhein und Westfalen« ein. Hierbei ging es unter anderem darum, die Qualität der IG BCE-eigenen Rechtsschutz-tätigkeit zu steigern, um Flexibilisierung und eine effektive Gestaltung des Rechtsschutzes sowie um eine Optimierung der gegenseitigen Vertretung und um einen fließenden Ausgleich des Arbeitsaufkommens.

Vor diesem Hintergrund ist letztendlich die Bildung sogenannter Regionalbüros entschieden worden, und zwar für den Landesbezirk Westfalen in Bochum, für den Landesbezirk Nordrhein in Moers und Alsdorf. Die Neustrukturierung soll sicherstellen, dass unsere Mitglieder jederzeit einen kompetenten Ansprechpartner vorfinden, wenn es um die Wahrung rechtlicher Belange geht.

Die Fallzahlen und die erzielten Erfolgssummen (siehe hierzu die Schaubilder) sind tendenziell etwas rückläufig, dennoch stellen die erstrittenen mehr als 123 Millionen Euro einen großen Erfolg für unsere Mitglieder dar.

Unterteilung nach Rechtsgebieten

Gesamt:	51.592
davon Arbeitsrecht	24.242
davon Sozialrecht	27.222
davon sonstige Verfahren	128

Erfolgssummen in Euro / Gesamtvolumen 123.826.380,35

Arbeitsrecht	54.840.128,28
Sozialrecht	68.936.717,57
sonstige Verfahren	49.534,50

Neue Gesetze und Rechtsprechung

Der Zeitraum seit dem Kongress 2005 war geprägt von intensiven Bemühungen der Bundesregierung, den durch die Agenda 2010 eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen. Insofern gehörte es zu den politischen Aufgabenschwerpunkten, einerseits Arbeitslosigkeit abzubauen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu fördern, andererseits ging es auch darum, die Schwarzarbeit zurückzudrängen und Korrekturen bei den sozialen Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Sozialrecht

Insbesondere im Sozialrecht gab es diverse Gesetzesänderungen mit zum Teil erheblichen Negativfolgen für unsere Mitglieder. Beispielsweise seien genannt:

SGB II

Durch ein Änderungsgesetz herbeigeführt und rückwirkend zum 1. Januar 2008 unwirksam geworden sind die Verlängerung des Arbeitslosengeldes als Versicherungsleistung und das Auslaufen der sogenannten 58er-Regelung auch im SGB II.

SGB V

Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung ist insbesondere auf das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der ge-

setzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG) vom 26. März 2007 hinzuweisen.

Eine Umverteilung erfolgt über den Gesundheitsfonds. Beitrags- und Steuergelder sollen zentral eingenommen und an die Krankenkassen weitergeleitet werden. Die Krankenkassen sollen die Sozialversicherungsbeiträge zunächst einziehen und an die neue Zentralbehörde übertragen. Die bisher unterschiedlichen Beitragssätze der Krankenkassen wurden ab dem 1. Januar 2009 durch den einheitlichen Beitragssatz von 15,5% ersetzt. Wenn der Fonds die Ausgaben der Krankenkassen zwei Jahre hintereinander zu weniger als 95% abdeckt, kommt es zur Erhöhung des Beitragssatzes.

Krankenkassen, die mit den aus dem Gesundheitsfonds zugeteilten Mitteln nicht auskommen, können einen zusätzlichen Beitrag von ihren Mitgliedern verlangen (bis zu 8 Euro pro Monat ohne Einkommensprüfung, bei höheren Sätzen gilt eine Beschränkung auf 1% des Einkommens). Diese Zusatzprämie muss von den Versicherten alleine getragen werden.

SGB VI

Im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung ist insbesondere auf das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersrente an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 hinzuweisen.

Mit dem Altersgrenzenanpassungsgesetz erfolgt eine stufenweise Anhebung der Regelaltersrente auf 67 Jahre. Begonnen wird mit der Anhebung im Jahr 2012 mit dem Jahrgang 1947. Die Anhebung erfolgt zunächst in Ein-Monats-Schritten und ab dem Jahrgang 1959 in Zwei-Monats-Schritten und ist im Jahr 2029 abgeschlossen. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 beträgt die Regelaltersgrenze 67 Jahre.

Eine abschlagsfreie Regelaltersrente mit dem 65. Lebensjahr ist nur noch für Versicherte möglich, die mindestens 45 Jahre an Pflichtbeiträgen vorweisen können. Ist die Anhebung der Regelaltersgrenze abge-

geschlossen, ist eine vorzeitige Inanspruchnahme der Regelaltersrente nur noch ab dem 63. Lebensjahr möglich.

Mit der Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde erstmals nach mehreren Jahren wieder eine Erhöhung der Renten ab dem 1. Juli 2007 beschlossen.

SGB VII

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung entstand zum 1. Juni 2007 durch Zusammenlegung des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und des Bundesverbandes der Unfallkassen (BUK) ein neuer Spitzenverband. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) mit Sitz in Berlin ist seit dem 1. Juni 2007 der gemeinsame Dachverband für die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen.

Eine bereits für 2007 geplante grundlegende Reform im Bereich des Leistungsrechts, bei der vor allem ein Übergang von den bisher abstrakten Erwerbsminderungsrenten zum konkreten Schadensausgleich vorgesehen war, wurde von der Politik zunächst zurückgestellt.

Übrig geblieben ist die durch das Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz angestrebte Organisationsreform der gewerblichen Unfallversicherungsträger. Diese Organisationsreform hat bereits zu zahlreichen Fusionen geführt. Bis Ende 2009 soll die Zahl der Berufsgenossenschaften auf neun reduziert werden. Im Bereich der öffentlichen Hand ist vorgesehen, möglichst eine Unfallkasse pro Bundesland und eine Unfallkasse auf Bundesebene zu schaffen.

Die Bergbau-Berufsgenossenschaft, die Steinbruchs-Berufsgenossenschaft, die Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie, die Papiermacher-Berufsgenossenschaft, die Lederindustrie-Berufsgenossenschaft und die Zucker-Berufsgenossenschaft fusionieren zum 1. Januar 2010 zur Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI).

Berufskrankheiten

Das Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung hat im Bundesarbeitsblatt 10/2005 die Empfehlung des in medizinisch-wissenschaftlichen Fragen beratenden Ärztlichen Sachverständigenbeirates »Sektion Berufskrankheiten« bekannt gegeben, die Erkrankung »Gonarthrose durch eine Tätigkeit im Knien oder vergleichbarer Kniebelastung mit einer kumulativen Einwirkungsdauer während des Erwerbslebens von mindestens 13.000 Stunden und einer Mindesteinwirkungsdauer von insgesamt einer Stunde pro Schicht« als neue Berufskrankheit in die Liste der Berufskrankheiten aufzunehmen.

Bezüglich der Berufskrankheit Nr. 4101 (Quarzstaublungenerkrankung) haben sich in der Zwischenzeit auch neue Erkenntnisse ergeben. Aufgrund der sogenannten »Moerser Konvention«, die auf Expertengesprächen aus den Jahren 1976 bis 1981 zurückging, wurde bislang angenommen, dass nur beim Vorliegen radiologischer Zeichen einer fortgeschrittenen Silikose der Kategorie 3/2 Funktionseinbußen ursächlich einer vor bestehenden beruflichen Quarzstaubexposition zugeordnet werden konnten. Seit spätestens 2006 wird die Moerser Konvention als medizinisch-wissenschaftlich nicht mehr ausreichend abgesichert angesehen. Es wird mittlerweile bezweifelt, dass von Veränderungen im Röntgenbild ein sicherer Schluss auf einen Kausalzusammenhang zwischen Einwirkung und Funktionsausfall möglich ist. Deshalb sollen bereits ab einer Röntgenbild-Streuung 1/1 sachgemäße Ermittlungen zu den Folgen des Versicherungsfalls, das heißt, auch zum Vorliegen von Funktionseinschränkungen und deren kausale Verknüpfung mit der beruflichen Belastung angestellt werden.

Auch bezüglich der Berufskrankheit Nr. 4111 (chronische obstruktive Bronchitis oder Emphysem von Bergleuten unter Tage im Steinkohlenbergbau bei Nachweis der Einwirkung einer kumulativen Dosis von in der Regel 100 Feinstaubjahren) haben sich im Berichtszeitraum wesentliche Veränderungen ergeben. Diese sind zum großen

Teil auch auf Erfolge im eigenen Rechtsschutz der IG BCE zurückzuführen.

SGB IX

Im Bereich des Schwerbehindertenrechts haben sich durch eine Gesetzesänderung, die bereits im Jahr 2004 erfolgte (23. April 2004), deren Folgen sich jedoch in den Berichtszeitraum erstreckten, wesentliche Änderungen ergeben. Dazu gehören:

- dauerhafte Absenkung der Mindestbeschäftigungsquote auf 5 %,
- Verschlechterung des besonderen Kündigungsschutzes bei Betriebsstilllegung und Insolvenz,
- Einschränkung des Zusatzurlaubs.

Verbesserungen sind durch die gesetzlichen Regelungen insbesondere erfolgt durch:

- Einführung eines betrieblichen Integrationsmanagements für Langzeitkranke,
- Erweiterung der möglichen Inhalte einer Integrationsvereinbarung und Ausbau der Beteiligungsrechte und Arbeitsbedingungen und Schwerbehindertenvertretungen.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurden viele Detailfragen zu diesen gesetzlichen Änderungen geklärt. So hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen ist. Gleichzeitig wurden jedoch betroffenen Arbeitnehmern Beweiserleichterungen gewährt, wenn der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat. Schließlich hat das Bundesarbeitsgericht auch durch eine Grundsatzentscheidung (1. März 2007) die Reichweite des Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte behinderte Menschen eingeschränkt. Diese können sich nunmehr auf die Schwerbehinderung nur noch dann berufen, wenn diese im

Zeitpunkt der Kündigung nachgewiesen ist.

SGB XI

Im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung ist insbesondere das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) vom 28. Mai 2008 zu nennen. Durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz sind erstmalig seit dem Inkrafttreten der gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1. Januar 1995 die Leistungen der Pflegeversicherung erhöht worden. Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung wurde zum 1. Juli 2008 um 0,25 % angehoben.

Ebenfalls zum 1. Juli 2008 hat der Gesetzgeber zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit eingeführt (Pflegezeitgesetz). Nach der Regelung des Pflegezeitgesetzes kann ein Arbeitnehmer im Falle einer pflegebedingten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernbleiben. Für die Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen hat jeder Beschäftigte außerdem einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für bis zu sechs Monate. Bei Inanspruchnahme entsprechender Freistellungen haben betroffene Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz.

Rechtsdienstleistungsgesetz

Im Zuge der Ablösung des veralteten Rechtsberatungsgesetzes durch das Rechtsdienstleistungsgesetz, welches zum 1. Juli 2008 in Kraft getreten ist, sind die Tätigkeitsbereiche der gewerkschaftlichen Prozessvertreter erweitert worden. So erlaubt das Gesetz ausdrücklich Gewerkschaften und ihren jeweiligen Untergliederungen und ihren Zusammenschlüssen (DGB und DGB Rechtsschutz GmbH) im Rahmen ihrer satzungsgemäßen Aufgaben Rechtsberatungen für ihre Mitglieder durchzuführen. Außerdem dürfen nunmehr gewerkschaftliche Prozessbevollmächtigte in allen Instanzen der Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs- und Finanzgerichtsbarkeit auftreten. Die bisher notwendige Beauftragung von ex-

ternen Rechtsanwälten, insbesondere vor den höchsten Instanzen, ist damit nicht mehr erforderlich.

SGG

Im Bereich der Sozialgerichtsbarkeit ist insbesondere auf das Gesetz zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und des Arbeitsgerichtsgesetzes hinzuweisen, das am 1. April 2008 in Kraft getreten ist.

Auf Bestreben einiger Bundesländer wird nach wie vor die Frage diskutiert, ob die Kostenfreiheit in sozialgerichtlichen Verfahren wegfallen soll. Ein von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenes Gutachten belegt eindeutig, dass die Zahlung einer Gerichtsgebühr nicht dauerhaft zu einer Reduzierung der Klagen führen würde. Auch die Gewerkschaften wären von der Einführung von Gerichtsgebühren betroffen, da zusätzliche Kosten auf sie zukommen würden. Außerdem können gewerkschaftlich Organisierte keinen Prozesskostenantrag stellen, sodass selbst bei vorhandener Bedürftigkeit die Gewerkschaften die zusätzlichen Kosten zu tragen hätten.

Auch die Zusammenlegung der Sozial- mit der Verwaltungsgerichtsbarkeit ist nach wie vor nicht endgültig vom Tisch. Die Eigenständigkeit der Fachgerichtsbarkeiten ist zwar im Grundgesetz festgeschrieben, doch wollen einige Bundesländer diese Regelungen in der Verfassung ändern, weil sie meinen, sie könnten dadurch ihre Finanzlage verbessern.

Arbeitsrecht

Wichtigste gesetzliche Neuerung im Bereich des Arbeitsrechts war das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006. Mit diesem Gesetz reagierte die Bundesregierung auf Vorgaben der EU mit angedrohten Strafsanktionen; insofern wies das Gesetz viele handwerkliche Fehler auf, die zu baldigen Korrekturen bzw. zu Klärungen durch die Rechtsprechung führten.

Anders als von vielen Arbeitgebervertretern im Vorfeld prognostiziert, hat die Einführung des AGG nicht zu einem über-

proportionalen Anstieg an Klageverfahren geführt.

Viele Diskussionen gab es seit 2006 um einen Entwurf der Professoren Preis und Henssler (Uni Köln) für ein neues Arbeitsvertragsgesetz, der mit großer Unterstützung der Bertelsmanns-Stiftung im gesamten Bundesgebiet publiziert und angepriesen wird. Da dieser Entwurf jedoch in vielen Punkten unausgewogen war und bestehende Arbeitnehmerrechte verschlechterte, bestand innerhalb der DGB-Gewerkschaften relativ schnell Einigkeit darüber, den vorgelegten Entwurf abzulehnen.

Beispiele aus dem Bereich des eigenen Rechtsschutzes

Sozialrecht

Im sozialrechtlichen Bereich des eigenen Rechtsschutzes standen erneut Fragen aus dem Rentenversicherungs-, Unfallversicherungs- und Pflegeversicherungsrecht sowie Probleme im Bereich der Schwerbehinderung im Vordergrund. Insbesondere Rechtsstreite, in denen es um die Grundsicherung für Arbeitsuchende (ALG II) geht, haben stetig zugenommen.

Große Erfolge konnten beispielsweise in Verfahren bezüglich der Berufskrankheit 4111 verzeichnet werden. Die bei der BK 4111 häufig zu einer Leistungsverweigerung gegenüber den Erkrankten führende Stichtagsregelung (1. Januar 1993) konnte leider auch trotz zwei von der IG BCE initiierten Verfassungsbeschwerden nicht grundsätzlich beseitigt werden. Dennoch ist durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Juni 2005 (1 BvR 235/00) zumindest insoweit klargestellt worden, dass der Unfallversicherungsträger einen Entschädigungsantrag eines Versicherten, der noch zu Zeiten gestellt worden ist, als die Stichtagsregelung noch nicht in Kraft getreten war, nicht so lange hinauszögern darf, bis die Stichtagsregelung in Kraft getreten ist. Über solche Anträge musste bei Entscheidungsreife bereits vor Inkrafttreten der Stichtagsregelung und damit auch ohne deren Berücksichtigung entschieden werden.

Nach diesem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts haben sehr viele unserer Mitglieder bzw. Hinterbliebene nachträglich noch Leistungen zum Teil in erheblicher Höhe von der Bergbau-Berufsgenossenschaft erhalten.

Noch weiter als das Bundesverfassungsgericht ist das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen in zwei ebenfalls von der IG BCE im eigenen Rechtsschutz vertretenen Verfahren gegangen. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat mit Urteilen vom 28. Juni 2007 (L 2 KN 134/05 U und L 2 KN 52/06 U) die Bergbau-Berufsgenossenschaft verurteilt, Leistungen aus Anlass einer chronisch-obstruktiven Bronchitis in einem Fall an den Versicherten selbst und in dem anderen Fall an die Hinterbliebenen zu erbringen, obwohl auch hier die Stichtagsregelung nach Auffassung der Beklagten einer solchen Leistung entgegenstand.

Auf die Revision der BBG hat das Bundessozialgericht die Entscheidungen des Landessozialgerichts Essen aufgehoben. Die Bergbau-Berufsgenossenschaft muss jetzt noch über die ursprünglich gestellten Ansprüche der Versicherten auf Anerkennung ihrer Erkrankungen als »Quasi-Berufskrankheit« entscheiden.

Arbeitsrecht

Im arbeitsrechtlichen Bereich des eigenen Rechtsschutzes standen Bestandsstreitigkeiten insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen, Fragen der betrieblichen Altersversorgung sowie Rechtsstreite um arbeitsrechtliche Folgen von unternehmensrechtlichen Umwandlungen und Betriebsübergängen im Vordergrund. Beispielfhaft seien erwähnt: Verfahren wegen Bonuszahlung Lanxess bei Ausgliederung aus dem Bayer-Konzern.

Großen Aufwand – insbesondere für die Rechtssekretäre der ersten und zweiten Instanz in Nordrhein-Westfalen – brachte die Insolvenz einer Bergbauspezialgesellschaft Mitte 2007. Hier mussten nicht nur für mehrere Hundert Mitglieder Kündigungsschutzverfahren bzw. die Anmeldung von Insolvenzanträgen organisiert werden, sondern für mehrere Tausend Rentner mussten die Leistungen auf betriebliche Altersversorgung und Energiegeld gesichert werden. Hinsichtlich der Energiegeldleistungen ist die Frage, ob der Pensionsversicherungsverein hier einzustehen hat, Gegenstand einiger Musterverfahren, die bis zum Bundesarbeitsgericht geführt werden.

T. I. K. GmbH

Vor genau zehn Jahren legte die IG BCE den Grundstein, den bis dahin als Abteilung geführten Bereich EDV/IT in eine Tochtergesellschaft, die T.I.K. GmbH (Technologiedienstleistungen für Informations- und Kommunikationsmanagement) auszugründen. Hierüber eröffneten sich ganz neue und innerhalb der Gewerkschaftslandschaft einmalige Optionen, deren wesentliche Vorteile in den zwei folgenden Punkten liegen:

- Die T. I. K. stellt IT-Ausstattungen und Dienstleistungen nicht nur für die IG BCE, sondern auch für weitere Gewerkschaften zur Verfügung, und zwar angefangen von Betrieb und Weiterentwicklung einer Mitgliederverwaltung über Ausstattung und Administration von Computerarbeitsplätzen (PCs und Notebooks), Betrieb einer zentralen Bürokommunikation (Mail, Kalender, Kontakte) bis hin zu einer Anwenderberatung (telefonische Hotline).
- Als wirtschaftlich tätiges Unternehmen mit eigenen Endkunden eröffnen sich für die T. I. K. auch bei relativ begrenzten Einkaufsmengen teilweise günstigere Einkaufswege und Rabatte; beispielhaft hierfür ist der Vertragspartner-Status mit einem namhaften Kopierer-Hersteller.

Ein weiterer Effekt der Ausgründung, dem die T. I. K. bis heute verpflichtet ist, liegt da-

rin, Kostenbewusstsein und Kostentransparenz bei den wachsenden Anforderungen an IT-Ausstattungen zu schärfen:

- Dazu gehört zunächst einmal, dass für jede einzelne IT-Ausstattung über die T. I. K. die Nutzungsdauer und -kosten sowie der Auftraggeber (als Kostenstelle) hinterlegt und für die IG BCE einsehbar sind, sodass es keine in allgemeinen Budgets »versteckten« IT-Kosten gibt.
- Dies umfasst weiterhin, dass IT-Ausstattungen mit ihren Vollkosten, also inklusive Entwicklungs- und Betriebskosten geplant und abgerechnet werden.

Existieren messbare Erfolge?

Ein erstes und prägnantes Indiz für den Beitrag der T. I. K. zur Kostensenkung bei der IG BCE gibt die Budgetentwicklung:

- Indiziert auf das Jahr 2004 sank der Budgetansatz im Berichtszeitraum von 96 drastisch auf aktuell 53 %.
- Entscheidender noch als der planerische Ansatz ist die reale Budgetnutzung; sie lag bereits 2004 um 15 % niedriger und konnte bis 2007/2008 weiter auf 57 % gesenkt werden.
- Die 2008 erstmalige leichte Erhöhung der Budgetnutzung geht darauf zurück,

dass hier zusätzlich Telefonleitungen und Telefonanlagen, die zuvor nicht zum EDV-Standard gehörten, sowie einmalige Umstellungsgebühren auf ein ab 2009 günstigeres Datennetz berechnet wurden.

Der letztgenannte Punkt weist auf eine Besonderheit hin, die in der vorstehenden Übersicht zur Budgetentwicklung nicht ab-



gebildet ist: Die T.I.K. übernimmt zunehmend IT-nahe Bereiche, die in der Vergangenheit von der IG BCE selbst besorgt und über andere Budgets verrechnet wurden. Neben den bereits erwähnten Telefonleitungen und -anlagen ist dies 2009/2010 der Bereich Mobiltelefonie.

Diese Mehrleistungen würden zu einer deutlichen bzw. deutlicheren Budgetsteigerung führen, wenn nicht auf der anderen Seite seit 2007 damit begonnen worden wäre, die dezentralen Ausstattungen der einzelnen Organisationsstellen und Abteilungen insbesondere mit Computerarbeitsplätzen und Druckern auf deren Budgets umzulegen. Das entsprechende Jahresvolumen liegt in einer Größenordnung von unter 10% des Budgetansatzes 2004.

Wie ist die T. I. K. organisiert?

Die Gesellschafter der T.I.K. bestehen grundsätzlich und ausschließlich aus Mitgliedern des geschäftsführenden Hauptvorstands. Als beratendes und kontrollierendes Gremium dient ein Beirat, der sich aus Vorstandssekretären und einem Betriebsratsmitglied der Hauptverwaltung und einem ehrenamtlichen externen Berater zusammensetzt. Fragen und Neuprojekte zur IT-Ausstattung werden von einem eigenständigen IKT-Ausschuss der IG BCE behandelt und gegebenenfalls mit Beschlussempfehlungen an den geschäftsführenden Hauptvorstand weiter gegeben.

Ihre Personalkosten sowie alle Kosten für Geschäftsräume und Ausstattung trägt die T.I.K. selbst, und zwar ohne Zuschüsse ausschließlich aus ihren Einnahmen, die sie aus den von ihr erbrachten und abgerechneten IT-Ausstattungen und Dienstleistungen erzielt, wobei etwa drei Viertel dieser Einnahmen direkt auf die IG BCE zurückgehen. Die T.I.K. arbeitet nicht gewinnorientiert bzw. umsatzmaximierend, sondern wird von Beirat und Gesellschaftern daran gemessen, inwieweit ihre IT-Angebote Synergien schaffen.

Ausblick

Seit 2007 hat die T.I.K. ihre Positionierung und Ausrichtung innerhalb der DGB-Gewerkschaften verschoben. Die Initialzündung hierfür gab die 2006 vom DGB und seinen Einzelgewerkschaften gestartete Initiative Trendwende. Ihr Ziel ist es, in verschiedenen Feldern und unter anderem im Bereich der jeweiligen IT-Ausstattungen gemeinsame Synergien zu schaffen. Hier wirkte die T.I.K. im Auftrag der IG BCE federführend an einer Ende 2007 erfolgreich abgeschlossenen Ausschreibung eines für alle Gewerkschaften nutzbaren Datennetzes mit. Bei einer Vertragsdauer von 2008 bis Anfang 2011 ergibt sich, verteilt auf die Einzelgewerkschaften ein Einsparvolumen von bis zu 7 Millionen Euro. Das entspricht 60 % der vergleichbaren bisherigen Kosten.

An ähnlich ausgerichteten Verhandlungen zunächst für die Bereiche Festnetz- und Mobiltelefonie wirkt die T.I.K. mit. Darüber hinaus hat sie aufgrund der positiven Erfahrungen aus diesen Kooperationen damit begonnen, mit einer weiteren DGB-Gewerkschaft laufende bzw. anstehende technische Innovationen beispielsweise bei Virenschutz, Server-Virtualisierung und Kopiererausstattung gemeinsam zu betreiben.

AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG

Gründung

Anlass zur Gründung der Stiftung am 25. April 1962 in Sulzbach/Saar war eines der schwersten Grubenunglücke in der Geschichte des Bergbaus. Am 7. Februar 1962 kamen auf der Schachtanlage »Luisenthal« im Saarland 299 Bergleute ums Leben, 87 weitere wurden schwer verletzt. Zurück blieben 365 Waisen. Unter dem unmittelbaren Eindruck der Katastrophe beschloss der Vorstand der IG Bergbau und Energie in einer Sondersitzung am 12. Februar 1962 die Errichtung einer gemeinnützigen Stiftung und stellte dafür 250.000,00 DM Stiftungskapital bereit. Sie erhielt den Namen des ersten Nachkriegsvorsitzenden der IG Bergbau und Energie »August Schmidt«. Ab 1. Januar 1998 wurde die Satzung der AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG für die neu gegründete Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie geöffnet.

Aufgabe

Die AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG hat die Aufgabe, den betroffenen jungen Menschen zu helfen, dass ihre entwickelten Fähigkeiten, Neigungen und Anlagen nicht verkümmern, wenn sich zu dem großen menschlichen Verlust auch noch finanzielle Not einstellt. Die angestrebte Ausbildung sollte in jedem Fall gewährleistet werden, um Startchancen in ein zufriedenstellendes Leben zu erhalten.

Stiftungszweck

Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts »Steuerbegünstigte Zwecke« der Abgabenordnung. Zweck der Stiftung ist es, Waisen von Arbeitnehmern, die im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit tödlich verunglückt oder an den Unfallfolgen sowie an Silikose, Siliko-Tuberkulose, Asbestose, Asbestose mit Lungenkrebs oder Mesotheliom (Asbest) verstorben sind, vom vollendeten 12. bis 27. Lebensjahr Beihilfen

für ihre Aus- und Fortbildung zu gewährleisten.

Ein Abweichen von der Altersgrenze ist im Einzelfall durch Entscheidung des Vorstandes möglich.

Vorstand und Kuratorium

Die AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG hat einen Vorstand und ein Kuratorium. Der Vorstand, der aus fünf Personen besteht, wird für die Dauer von vier Jahren vom Kuratorium bestellt. Dem Kuratorium gehören zurzeit 58 Mitglieder an, die für jeweils fünf Jahre berufen werden. Es setzt sich zusammen aus Vertretern von Regierung, Kirche, Städten, Unternehmen und Gewerkschaften.

In der Regel tritt das Kuratorium einmal im Jahr zusammen, um unter anderem den Bericht des Vorstandes über das zurückliegende Geschäftsjahr entgegenzunehmen, den Beihilfehöchstsatz zu beschließen oder einer evtl. erforderlichen Satzungsänderung seine Zustimmung zu geben.

Ausbildungsbeihilfen

Die monatlichen Beihilfehöchstsätze sind ab 1969 jährlich der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung angepasst worden. Seit dieser Zeit werden sie jeweils entsprechend der Rentenerhöhung angehoben. Der Beihilfehöchstsatz hat sich von damals 250,00 DM (127,80 Euro) auf heute 702,00 Euro erhöht. Auf die Beihilfe wird das regelmäßige persönliche monatliche Einkommen der Waise einschließlich der gesetzlichen Waisenrenten angerechnet.

Von dem Angebot der Stiftung machten in den vergangenen Jahren 3.314 anspruchsberechtigte Waisen Gebrauch. Über 9 Millionen Euro wurden bislang an Ausbildungsbeihilfen überwiesen. Im Jahr 2008 wurden von der AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG 170 Waisen betreut. Neu hinzu kamen 27 Waisen, die sich auf die Jahrgänge 1981 bis 1996 verteilten.

30 Waisen entfielen aus dem Empfängerkreis. In den meisten Fällen hatten sie ihre Schul- oder Berufsausbildung beendet, die Altersgrenze erreicht bzw. den Beihilfeshöchstsatz überschritten.

An Ausbildungsbeihilfen wurden im letzten Geschäftsjahr insgesamt 318.225,70 Euro gezahlt. Die AUGUST-SCHMIDT-STIFTUNG finanziert sich ausschließlich durch die Erträge aus dem Stiftungskapital und durch Spenden.

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Gründung und Ziele

1990 wurde mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie die erste gewerkschaftliche Umweltstiftung in Europa gegründet. Seitdem engagiert sich die Stiftung für die »Förderung humaner Arbeits-, Umwelt- und Lebensbedingungen in einer hoch entwickelten Industriegesellschaft«, wie es in der Satzung heißt.

Seit Bestehen ist unser Ziel, eine vernünftige Balance aus wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Entwicklung zu erreichen. Die nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft versuchen wir durch eigene Projekte, Studien, Projektförderungen, Bildung und Beratungen, zahlreichen Veranstaltungen sowie die regelmäßige Verleihung eines Umweltpreises, möglichst vielen Unternehmen und auf allen Hierarchiestufen bewusst zu machen und in die betrieblichen Prozesse zu integrieren.

Philosophie

Wir werden mit unserem Wissen, Engagement und Netzwerk auch in Zukunft die nachhaltige Entwicklung unserer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft aktiv begleiten. Die Antwort auf den Klimawandel muss dabei eine innovative Klima-, Energie- und Industriepolitik sein, die sowohl das Klima effizient schützt als auch eine langfristige Energieversorgung sichert. Deutschland soll weiterhin ein wettbewerbsfähiger und umweltfreundlicher Wirtschaftsstandort sein, der auch in Zukunft in der Lage bleibt, Innovationen für ökologischen und sozialen Fortschritt freizusetzen. Fachlich unterstützt die Stiftung ein Beirat mit namhaften Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik und der IG BCE.



Projekte im Jahr 2008

Herausragende Projekte sind die Verleihung eines Umweltpreises alle zwei Jahre, der in 2010 wieder verliehen wird (www.arbeit-umwelt.de), Umweltwettbewerbe (www.buero-und-umwelt.de), Mitarbeiter-Motivation zu Nachhaltigkeit (www.mimona.de) und ein Umweltglossar für ArbeitnehmerInnen (www.umweltglossar.de). Die Stiftung war 2008 Partner des internationalen Kongresses Rohstoffwende & Biowerkstoffe (www.rohstoffwende.de) und führte eine Tagung zum »Naturfasercompounding für die Chemische Industrie« durch.

Büro & Umwelt (www.buero-und-umwelt.de)

Rund 17 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland an Büroarbeitsplätzen und verbrauchen dabei 55 Millionen Tonerpatronen, 8 Millionen Tonerkartuschen und 800.000 Tonnen Papier pro Jahr und verursachen 3% des Strombedarfs, Tendenz steigend. Ressourcenschonendes Verhalten im Büroalltag ist daher von großer Bedeutung. Bei dem Wettbewerb wurden Unternehmen, die sich dieser Problematik in überzeugender Weise angenommen haben geehrt. Am 21. August 2008 haben Bundesumweltminister Sigmar Gabriel und Michael Vassiliadis die Preisträger des bundesweiten Umweltwettbewerbes »Büro und Umwelt« in der Hauptverwaltung der IG BCE ausgezeichnet. Die Stiftung Arbeit und Umwelt war Partner des Wettbewerbes und Gastgeber der Preisverleihung. Der ers-

te Preis ging an die HiPP-Werk Georg Hipp OHG. Alle Preisträger überzeugten dadurch, dass sie Umweltaspekte in ihrem Bürobetrieb besondere Aufmerksamkeit schenken. Die umweltfreundlichsten Büros zeichnen sich durch eine konsequente Abfall- und Wertstofftrennung und eine besonders umweltschonende Büroreinigung aus.

Solaranlage Bad Mündler

Gemeinsam mit der IG BCE hat die Stiftung Arbeit und Umwelt die Solarstromanlage auf den Dächern des Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrums initiiert und umgesetzt. Solarmodule und Wechselrichter stammen von tarifgebundenen Unternehmen, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist. Außerdem wurden ausschließlich qualifizierte und eingetragene Handwerksbetriebe aus der Region beauftragt, die Wert auf eine nachhaltige Produktion legen. Mit diesem Projekt unterstützen wir die Zukunftsindustrie Photovoltaik und tragen dazu bei, »Gute Arbeit« sowie Innovationsbereitschaft und Kreativität der Beschäftigten zu fördern.



Installation der PV-Module auf dem Bildungszentrum
(© Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE)

Musterbüro GREEN IT (www.arbeit-umwelt.de)

Gäste und Besucher der IG BCE und der Stiftung Arbeit und Umwelt können in ei-

nem eigens eingerichteten Musterbüro der Stiftung Arbeit und Umwelt die energieeffizienten Geräte besichtigen und auch ausprobieren. Der energiesparende Server verbraucht 40 Watt und die noch sparsameren Thin-Clients 8 Watt pro Arbeitsplatz-PC. Das Musterbüro ist mit Büromöbeln aus gepressten recycelten Tetra Paks ausgestattet sowie Büroartikeln der Firma memo, die 2005 für den besten Nachhaltigkeitsbericht Europas ausgezeichnet wurde.



Musterbüro Green IT (© Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE)

Stiftungsarbeit konkret

- Ausschreibung eines Umweltpreises alle zwei Jahre
- Förderung humaner Arbeits- und Lebensbedingungen
- Initiierung industrienaher Nachhaltigkeitsprojekte und -studien
- Beratungen zur nachhaltigen Entwicklung
- Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz
- Seminare und Publikationen

