

*VB* 6

## Vorstandsbereich 6:

# Tarifpolitik – Humanisierung – Finanzen

Werner Bischoff

Abteilung  
Tarifpolitik

Abteilung  
Tarifrecht/  
Humanisierung

Abteilung  
Finanzen

Abteilung  
VTG/  
Gesellschaften

Erholungswerk  
Heinrich  
Imbusch e. V.

## Vorwort

Seit dem 3. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der IG Bergbau, Chemie, Energie im Jahre 2005 gehören zum Vorstandsbereich 6 die Abteilungen Tarifpolitik, Humanisierung, Finanzen und die Vermögens-treuhandgesellschaften. Außerdem hat der Vorstandsbereich die Zuständigkeit für das Ressort Organisationsrecht/Organisationsabgrenzung/Organisationsaufbau.

Der Vorstandsbereich 6 hat die Federführung in der Vorstandskommission Tarifpolitik. In dieser Vorstandskommission werden vorstandsbereichsübergreifende Themen wie Tarifikampagnen und Werbung, die Umsetzung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« sowie die Verknüpfung der Kampagnen der Organisation beraten und für die Umsetzung vorbereitet.

Unsere Arbeit im Vorstandsbereich 6 war davon getragen, die unterschiedlichen Bereiche wie Tarifpolitik, Humanisierung und Finanzen strategisch zusammenzuführen

und trotz unterschiedlicher Arbeitsfelder zur gemeinsamen Arbeit in der Organisation zu nutzen. Dabei spielen die gemeinsamen Zielsetzungen im Bereich der Tarifabschlüsse, der tariflichen Umsetzung und der Konsolidierungsmaßnahmen eine zentrale Rolle. Durch die Vereinheitlichung der Beitragsangleichung nach erfolgreichen Tarifabschlüssen haben sich die positiven Entwicklungen im Tarifbereich auch positiv im Etat der Organisation niedergeschlagen.

Die Umsetzung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« kann nicht mehr allein von der Tarifabteilung gewährleistet werden. Hier bildet die enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Tarifrecht/Humanisierung eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Tarifarbeit gerade in Krisenzeiten. Diese Arbeit wird über die Vorstandskommission Tarifpolitik mit den anderen Fachabteilungen koordiniert und erfolgreich weiterentwickelt.

# Abteilung Tarifpolitik

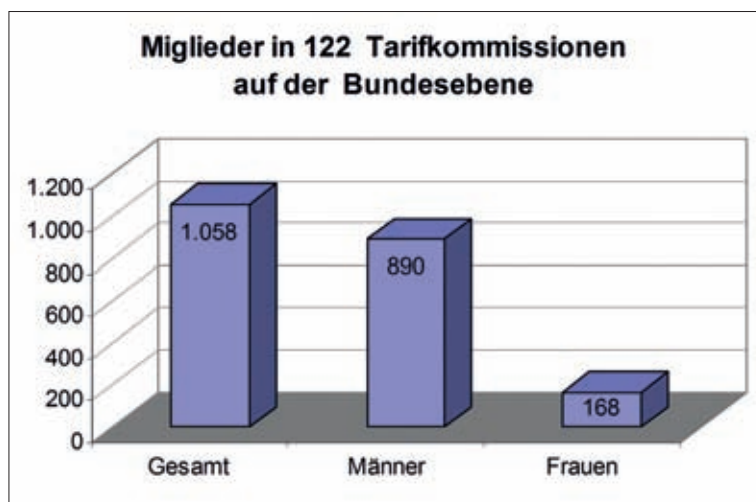
Im Berichtszeitraum hat die IG BCE ihre tarifpolitische Kompetenz und ihre Gestaltungskraft wieder unter Beweis gestellt. Die tarifpolitischen Leistungen der IG BCE finden sowohl politisch wie auch gesellschaftspolitisch Anerkennung. Eine grundsätzliche Infragestellung der Tarifautonomie und der Gestaltungskraft der Verbände, wie sie noch im vorangegangenen Berichtszeitraum festzustellen war, findet nicht mehr statt. Gleichwohl stellen die Globalisierung, aber auch die aktuelle Wirtschaftskrise die Tarifvertragsparteien immer wieder vor neue Herausforderungen.

Das Tarifvertragsrecht bietet für die Tarifpolitik die Möglichkeit, diese Herausforderungen anzunehmen und tarifpolitische Lösungen zu entwickeln. Die flexiblen und modernen Instrumente unserer Tarifverträge zeigen, dass Tarifrechte zur Sicherung von Beschäftigung an einzelnen Standorten, zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit auch zur Zukunftsfähigkeit des Flächentarifvertrages geeignet sind. Der Erfolg dieses tarifpolitischen Weges der IG BCE ist gekennzeichnet durch eine hohe Bindung der Betriebe an den jeweils gültigen Flächentarifvertrag bzw. Haustarifvertrag.

Tarifautonomie ist ein unverzichtbarer Pfeiler der sozialen Marktwirtschaft. Auf dieser Grundlage ist unsere Tarifpolitik eingebettet in die grundsätzliche Politikausrichtung der IG BCE.

Auf Bundesebene wird die Tarifarbeit der IG BCE von mehr als 1.000 ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen in mehr als 120 gewählten Tarifkommissionen getragen. Unter Einbeziehung der regionalen Tarifkommissionen und der Haustarifkommissionen der Bezirke und Landesbezirke unterstützen ca. 5.000 ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen in mehr als 500 Tarifkommissionen die Tarifarbeit der IG BCE. Sie sind das Fundament unserer Tarifarbeit und haben einen wesentlichen Anteil an den tarifpolitischen Erfolgen und deren Umsetzung in den Betrieben.

Der vorliegende Geschäftsbericht kann nur einen Überblick über die wichtigsten tarifpolitischen Themen und Schwerpunkte geben. Die aktuellen Tarifverträge und die konkreten Einigungsergebnisse der vergangenen Jahre stehen im Internet auf der Homepage der IG BCE im Mitgliederbereich zur Verfügung.

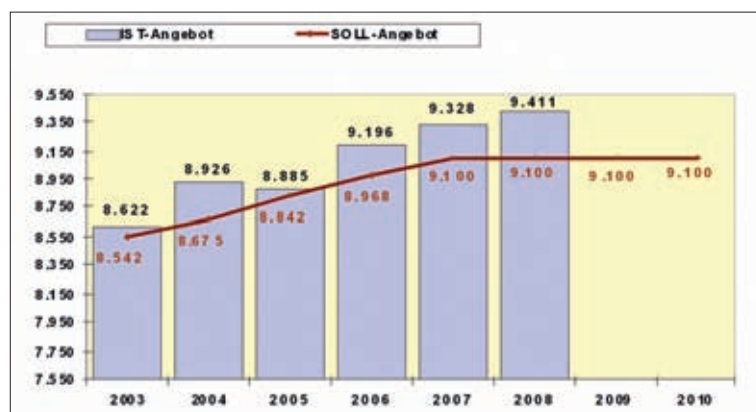


Quelle VB 6, Abteilung Tarifpolitik

## Zukunft durch Ausbildung

Im Berichtszeitraum hat die IG BCE konsequent die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen zu einem zentralen Punkt ihrer Tarifpolitik gemacht. Die erreichten Erfolge können sich sehen lassen.

Der Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung« war zunächst befristet bis zum Jahr 2007. Mit dem Bundesarbeitgeberverband der chemischen Industrie konnte eine Verlängerung dieses Tarifvertrages vereinbart



Quelle: BAVC, Wiesbaden und IG BCE, VB 6

werden. Aufgrund dieses Tarifvertrages konnte die Zahl der vereinbarten Ausbildungsplätze auch im Jahr 2008 deutlich überschritten werden, sodass allein im Zeitraum von 2005 bis 2008 mehr als 500 zusätzliche Ausbildungsplätze in der chemischen Industrie angeboten wurden.

Auch in den anderen Tarifbereichen waren die Schaffung und der Erhalt von Ausbildungsplätzen eines der zentralen Themen. Insbesondere in der deutschen Steinkohle konnte das hohe Ausbildungsniveau trotz aller Probleme in dieser Branche weiter fortgeschrieben werden.

---

## Mindestlohn

---

In der politisch geführten Debatte um einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn hat die IG BCE eindeutig Position bezogen. Es wird von uns nicht bestritten, dass es für einzelne Branchen oder einzelne Bereiche Mindestlöhne geben muss. Die IG BCE vertritt jedoch die Auffassung, dass die Festsetzung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohnes die Tarifautonomie einschränken und die Gestaltungsmacht der Verbände schwächen würde. Mindestlöhne müssen nach wie vor als branchenbezogene Lösungen tarifvertraglich vereinbart werden. Die Gefahr eines Tarifdumpings darf auch in bestehenden Tarifstrukturen nicht unterschätzt werden.

Die unteren Tarifsätze in den einzelnen Branchen stellen einen Mindeststandard dar, der als gesetzlicher Mindestlohn, zum Beispiel als Schutz gegen Dumping-Angebote insbesondere aus dem Ausland, festgelegt werden kann. Die Bergbauspezialgesellschaften waren in den letzten Jahre erheblich davon betroffen. Aus diesem Grund hat die IG BCE für die Arbeitnehmer dieser Branche die Aufnahme der hier geltenden Tarifsätze in das Entsendegesetz beantragt und durchgesetzt.

---

## Tarifeinheit in Deutschland

---

Die Angleichung der jeweiligen vergleichbaren Tarifniveaus in Westdeutschland und den östlichen Bundesländern steht nach wie vor im Mittelpunkt unserer Tarifarbeit.

Ein Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland macht allerdings auch deutlich, dass sehr starke Differenzierungen in den einzelnen Branchen nach wie vor unterschiedliche Tarifstrukturen hervorrufen. Die Tarifniveaus in der Wasserwirtschaft, die überwiegend durch unternehmensbezogene Firmentarifverträge geprägt sind, oder im Bereich des Kali- und Steinsalzbergbaus sowie in der Energiewirtschaft zeigen, dass dieser Prozess für diese Branchen abgeschlossen ist. In anderen Branchen gibt es jedoch immer noch Unterschiede.

In der chemischen Industrie wurde mit dem Tarifabschluss vom 16. April 2008 für die gesamte ostdeutsche chemische Industrie der Anpassungstarifvertrag vom 21. April 2002 umgesetzt. Zum 1. Oktober 2009 beträgt dann das Entgeltniveau 99% der West-Berliner Tarifsätze. In der chemischen Industrie konnte im Berichtszeitraum ebenso die tarifvertragliche Altersvorsorge vereinheitlicht werden. Zum 1. Januar 2007 gibt es auch in Ostdeutschland einen einheitlichen Grundbetrag von 478,57 Euro sowie eine zusätzliche Förderung von 143,98 Euro. Mit diesem Abschluss wurden die tariflichen Leistungen für die Altersvorsorge um 409,00 Euro erhöht.

Die Anpassung weiterer Tarifmaterien, wie z.B. die tarifliche Jahresleistung und eine Vereinheitlichung der Arbeitszeit für die chemische Industrie, stehen in den nächsten Verhandlungsrunden auf der Tagesordnung.

---

## Tarifpolitik in den Branchen

---

### Steinkohle

Im deutschen Steinkohlenbergbau lag der Fokus der Tarifpolitik einerseits auf der Sozialverträglichkeit der Personalanpassung, andererseits darauf, Löhne und Gehälter spürbar anzuheben. Eine stabile und sichere Einkommensentwicklung wie der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen wurden erfolgreich gewährleistet.

Aufgrund der im Jahr 2008 eingetretenen Erderschütterungen wird der saarländische

Steinkohlenbergbau im Jahr 2012 eingestellt, da ein langfristiger sicherer Weiterbetrieb nicht möglich ist. Diese Entscheidung war eine große tarifpolitische Herausforderung. Das Sichern der Beschäftigung und die Schaffung tragbarer Perspektiven für die Arbeitnehmer waren die wesentlichen Ziele. In einem umfassenden Tarifpaket wurden Lösungen entwickelt, die in der tarifpolitischen Landschaft herausragend sind. Der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen, die Verpflichtung des Unternehmens Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen sowie Vermittlungen zu anderen Arbeitsplätzen zu organisieren, bilden die wesentlichen Inhalte.



Quelle: RAG DSK

### Energiewirtschaft

Mit der Liberalisierung des deutschen Energiemarktes wurden grundsätzlich neue Tarifstrukturen erforderlich. Dies stellte große Herausforderungen an die IG BCE und ihre Interessenvertretungen. Im Ergebnis konnten aufgrund des gemeinsamen gewerkschaftspolitischen Handelns in den Konzernen E.ON Energie, RWE und Vattenfall Europe jeweils Konzerntarifverträge vereinbart werden.

Hervorzuheben ist die Vereinbarung neuer Vergütungssysteme, die erstmals in der Geschichte der deutschen Energiewirtschaft einen individuellen Leistungsbezug sowie die tariflich abgesicherte Teilhabe des Einzelnen am Unternehmenserfolg zum Inhalt haben. Ein weiterer Bestandteil der Tarifwerke sind Sozialtarifverträge, deren Kernstück die unterschiedlichsten Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind, die Arbeitnehmer bei Verlust des Arbeitsplatzes für einen konzernweiten

Einsatz befähigen. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind bis 2012 ausgeschlossen.

Die Vergütungsrunden in der Energiewirtschaft der letzten Jahre waren vornehmlich durch drei Elemente gekennzeichnet:

- Lineare Tarifentwicklung
- Erhöhung des Ausbildungsplatzniveaus, z. T. auch über den Eigenbedarf
- Vereinbarungen zu befristeten als auch unbefristeten Übernahmen von Ausgebildeten

### Kunststoffindustrie

Die Kunststoff erzeugende Industrie ist eine Wachstumsbranche mit sehr hoher Spartenvielfalt und starker Abhängigkeit von der Automobilindustrie. In allen drei Tarifgebieten konnten in den vergangenen Jahren dennoch identische Tarifergebnisse wie in der chemischen Industrie erreicht werden. Die Kunststoffindustrie war auch die erste Branche, die die demografische Entwicklung ebenso wie in der chemischen Industrie in einem gleichwertigen Tarifvertrag geregelt hat.

### Papierindustrie

Die Papier erzeugende Industrie steht nach wie vor in einem durchgreifenden Strukturwandel aufgrund vorhandener Überkapazitäten. Die Tarifrunden im Berichtszeitraum waren von diesen strukturellen Problemen geprägt. So konnten die Verhandlungen erst in Schlichtungsverfahren abgeschlossen werden.

### Kautschukindustrie

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation konnte in den Tarifverhandlungen 2008 für die gesamtdeutsche Kautschukindustrie erst in einem Schlichtungsverfahren ein Kompromiss erzielt werden.

Hier wurde unter anderem vereinbart, dass die Arbeitgeber 4 Millionen Euro an den Verein zur Beschäftigungsförderung der Kautschukindustrie zahlen. Damit ist sichergestellt, dass alle Kolleginnen und

Kollegen, die in Altersteilzeit gehen, auch die Abfindungszahlung nach dem bisherigen Tarifvertrag zum Ausgleich der versicherungsmathematischen Abschläge ihrer Rente erhalten. Darüber hinaus erhalten Mitglieder der IG BCE gestaffelt nach ihrer Mitgliedsdauer einen Zuschuss zum Krankengeld. Weiter wurde festgeschrieben, dass im Jahr 2009 Verhandlungen zum Thema Lebensarbeitszeit und Demografie geführt werden müssen.

### **Schuhindustrie/Lederindustrie**

Auch in der Schuhindustrie konnte vor dem Hintergrund der differenzierten wirtschaftlichen Situation im Tarifjahr 2008 ein Ergebnis erst im Schlichtungsverfahren erzielt werden. Neben einer deutlichen Einkommenserhöhung wurde die Verlängerung der Altersteilzeit (bis zum Jahr 2015) erreicht.

### **Erdöl-, Erdgas- und Mineralölwirtschaft**

Die Erdöl-, Erdgas- und Mineralölwirtschaft war im Berichtszeitraum vornehmlich geprägt durch unternehmerische Veränderungen in den Konzern- und Unternehmensstrukturen. Umstrukturierungen und Wechsel von Anteilseignern mussten tarifpolitisch begleitet werden. Die Tarifstruktur dieser Branche ist gekennzeichnet durch viele separate Tarifbereiche. Themen der Vergütungsrunden neben der Erhöhung der Entgelte waren Ausbildungsfragen und die Gestaltung der Altersteilzeit.

### **Wasserwirtschaft**

Die Branche der Wasserver- und Abwasserentsorgung unterliegt einem stetigen Wandel. In Unternehmen mit Firmentarifvertrag können wir auf eine erfolgreiche und kontinuierliche Tarifpolitik zurückschauen. Vergütungserhöhungen, Vereinbarungen zur leistungsbezogenen Entlohnung und zur Bewältigung der demografischen Probleme sowie Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnten so erzielt werden.

Trotz Rückgang der Sanierungsaufgaben und dem damit verbundenen sozialverträglichen Personalabbau mittels Altersteilzeit und knappschaftlicher Ausgleichs-

leistung wurde im Bereich Wismut 2008 ein sehr erfolgreicher Tarifabschluss erzielt.

### **Sanierungsgesellschaften**

Die Unternehmen im Verband der Sanierungsgesellschaften Braunkohle/Chemie e.V. sind geprägt von rückläufigen Sanierungsaufgaben. Trotzdem gelang im Jahr 2007 ein guter Tarifabschluss. Mit dem Wechsel der Unternehmen in den Deutschen Braunkohlen-Industrieverein fand auch ein Wechsel der Verhandlungsführerschaft auf Arbeitgeberseite statt. Aus diesem Grund gestalten sich die weiteren Tarifverhandlungen bisher eher schwierig.

### **Feinkeramische Industrie**

Es gelang im Berichtszeitraum, die Teilnahme an der allgemeinen Tarifentwicklung sicherzustellen. Die tarifliche Altersvorsorge wurde von Entgeltumwandlung auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge umgestellt. Damit konnte eine ergänzende Altersvorsorge für alle Beschäftigten erreicht werden.

### **Glasindustrie**

In der Glasindustrie konnte für den Berichtszeitraum sichergestellt werden, dass die verschiedenen Tarifbereiche an der allgemeinen Tarifentwicklung beteiligt wurden. Es konnten erste Tarifverträge zu Langzeitkonten bei Pilkington Flachglas sowie bei der Schott-Gruppe vereinbart werden. Es gelang unter anderem, bei Schott durch die Tarifpolitik deutliche Investitionen für den Standort Deutschland zu vereinbaren. Ebenfalls wurde bei Schott eine Arbeitgeberleistung zu Maßnahmen der Demografieentwicklung vereinbart.

### **Tarifbereich Feuerfest- und Säureschutzindustrie**

Die Unternehmen im Bereich der Feuerfest- und Säureschutzindustrie sind geprägt durch die große Abhängigkeit von den produzierenden Industrien, wie beispielsweise der chemischen oder der Stahl produzierenden Industrie. Hierdurch war es in den vergangenen Jahren möglich, aufgrund der positiven Auftrags- und Umsatz-

situation in den Unternehmen, gute Tarifabschlüsse zu erzielen. Allerdings ist auch zu beobachten, dass der Verdrängungswettbewerb zugenommen hat. In diesem Zusammenhang gefährden größere Unternehmen und Konzerne verstärkt die Existenz von einigen kleinen Unternehmen. Durch die flexiblen Möglichkeiten unserer Tarifverträge ist es gelungen, kleinere Unternehmen zu retten sowie große Konzerne davon zu überzeugen, ihre zukünftigen Aktivitäten am Standort Deutschland zu tätigen.

### Chemische Industrie



Quelle: IG BCE, Abteilung Kommunikation

### Altersteilzeit

Seit ihrem Beginn 1996 hat die Altersteilzeit einen wichtigen Beitrag zum Strukturwandel in der deutschen Industrie geleistet. Die nach wie vor hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten zeigt, dass die tarifpolitische Entscheidung zu diesem Weg wichtig und richtig war. CDU/CSU und SPD beschlossen 2005 im Koalitionsvertrag das »Aus« für die Altersteilzeit. Vor dem Beschluss der Bundesregierung, das Renteneintrittsalter auf das 67. Lebensjahr anzuheben, bestand die politische Auffassung, dass die Altersteilzeit hierzu nicht geeignet ist. Im Berichtszeitraum hat die IG BCE sich massiv dafür eingesetzt, dass das Altersteilzeitgesetz über den 31. Dezember 2009 hinaus verlängert wird.

Das Ziel wurde erreicht. Die Altersteilzeit wurde in der Zwischenzeit unbefristet über 2009 hinaus verlängert, allerdings entfällt die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit nach der Ende 2008 geltenden

Rechtslage. Wichtig ist jedoch, dass die Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge und die Grundstruktur des Altersteilzeitgesetzes erhalten bleiben. Sie bilden die Basis für den Abschluss von neuen Altersteilzeittarifverträgen, die wir für die chemische Industrie mit dem Abschluss des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« erreichen konnten.

### Lebensarbeitszeit und Demografie



Quelle: IG BCE, Abteilung Tarifpolitik

Mit der Chemieformel zur langfristigen Gestaltung des demografischen Wandels ist die IG BCE ihrer gesellschaftlichen und industriepolitischen Verantwortung gerecht geworden. Der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« in der chemischen Industrie ist in dieser Form einmalig. Er umfasst Regelungen zur alterns- und altersgerechter Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Gesundheitsförderung, Altersteilzeit und Teilrente, betrieblichen Altersvorsorge, Berufsunfähigkeit und Langzeitkonten.

Dieser Tarifvertrag wird die tarifpolitischen Diskussionen in anderen Branchen erheblich beeinflussen. In der Kunststoffindustrie konnte ein gleichwertiger Tarifvertrag bereits abgeschlossen werden. Die Gestaltungselemente des Tarifvertrages »Lebens-

arbeitszeit und Demografie« sind beispielgebend für andere Branchen.

Grundlage für die Anwendung des Tarifvertrages ist die für alle Unternehmen bis zum 31. Dezember 2009 verpflichtend durchzuführende Demografieanalyse. Diese Analyse soll die Altersstruktur in jedem Unternehmen untersuchen und damit abbilden, welche personalpolitischen Maßnahmen in Zukunft im Hinblick auf die Altersentwicklung, den Fachkräftebedarf, die Qualifizierung, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und den Einsatz jüngerer sowie die gesamte unternehmensspezifische Demografieentwicklung erforderlich sind. Die Demografieanalyse ist damit ein Diagnoseinstrument für gegenwärtige und zukünftige Personalrisiken. Aus ihren Daten können unmittelbar die Handlungsfelder gelesen werden, aus denen konkrete Maßnahmen zur Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Gesundheitsförderung, aber auch zur Umsetzung des vereinbarten Demografiefonds bestimmt werden können.

Der Tarifvertrag benennt als personalpolitische Handlungsfelder insbesondere die alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation sowie die Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle. Das Ziel ist dabei insbesondere, die Belastungen der Arbeitnehmer auf ein Minimum zu reduzieren, die Gesundheit der Beschäftigten und damit auch ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und ihre Qualifikation im Hinblick auf zukünftige Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement im Unternehmen unter Beteiligung der Führungskräfte, des Betriebsrates und aller Beschäftigten soll gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und gesundheitsfördernde Maßnahmen auf der Basis der Ergebnisse der Demografieanalyse für alle Arbeitnehmer zur Erhaltung ihrer Gesundheit leisten.

Einen weiteren Schwerpunkt bei der Gestaltung des demografischen Wandels bildet das Themenfeld »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«. Im Rahmen der demografischen Entwicklung besteht eindeutiger Handlungsbedarf, da bisher nur 7%

der Betriebe (davon 20% Großbetriebe) über Vereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen verfügen, obwohl 31% der Betriebsräte dieses Thema zu einem Schwerpunkt ihrer Arbeit erklärt haben.

Der Demografiefonds bildet eine zweite Säule bei der Umsetzung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie«. Die Unternehmen sind gemäß Tarifvertrag verpflichtet, in einen betrieblichen Demografiefonds erstmals zum 1. Januar 2010 einen Betrag von 300 Euro je Tarifarbeitnehmer einzuzahlen. Dieser Demografiefonds bildet eine betriebliche Grundlage für die Finanzierung und Umsetzung der im Tarifvertrag definierten Zwecke. Die Verwendung des Demografiefonds ist abhängig von einer Einigung der Betriebsparteien über den verfolgten Zweck, der sich aus den Ergebnissen der Demografieanalyse herleiten lassen sollte. Die Mittel für den Demografiefonds werden jährlich neu zur Verfügung gestellt, vereinbarte Tarifierhöhungen sind auf den Einzahlungsbetrag je Tarifarbeitnehmer aufzurechnen.

Für die Verwendung des Demografiefonds stellt der Tarifvertrag den Betriebsparteien fünf Instrumente zur Verfügung. So können Langzeitkonten eingerichtet, Altersteilzeiten finanziert oder eine Aufstockung einer gesetzlichen Teilrente vereinbart werden. Ebenso möglich sind die Weiterentwicklung der tariflichen Altersvorsorge oder Leistungen zu einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemische Industrie (BUC).

Mit der Einführung von Langzeitkonten in das System der Chemietarifverträge hat die IG BCE bereits im Jahr 2003 ein zukunftssicheres Instrument angeboten, um neue Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen und Modelle für eine flexible Arbeitszeit zu stellen. Als Instrument und Handlungsoption geben Langzeitkonten den Betriebsparteien ein hohes Maß an Möglichkeiten, Flexibilität, Arbeitszeit, Qualifizierung sowie flexible Übergänge aus dem Berufsleben zu gestalten. Dieses Instrument ist bereits in vielen freiwilligen Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel auch in der Papier- und Glasindustrie, angenommen worden.

Langzeitkonten sind nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Erleichterung flexibler Arbeitszeiten geregelt. Der Gesetzgeber hat damit den gesetzlichen Rahmen gestaltet, der nun die Möglichkeit bietet, bereits erarbeitete Zeiten und Einkommensbestandteile als Bruttobeträge in ein Langzeitkonto einzustellen und zu einem späteren Zeitpunkt diesem Konto wieder entnehmen zu können.

Die Steuer- und Sozialabgabepflicht besteht erst zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Langzeitkonto, womit eine attraktive Gestaltungsmöglichkeit für einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben geschaffen werden kann. Langzeitkonten sind nach dem Tarifvertrag von der ersten Einbringung an gegen Insolvenzen des Arbeitgebers zu schützen.

Als weiteres Instrument sieht der Tarifvertrag für die Verwendung des Demografiefonds die Fortsetzung der Altersteilzeit vor. Wir haben damit eine tarifliche Regelung geschaffen, die den Unternehmen und den Beschäftigten flexible Elemente zur Personalplanung und zur flexiblen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bietet. Die Altersteilzeit ist damit nicht mehr verknüpft mit einem tarifvertraglichen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages für nur 5% der Beschäftigten eines Unternehmens, sondern sie kann im Rahmen des Demografiefonds zwischen den Betriebsparteien frei vereinbart werden. Wir haben im Tarifvertrag ausdrücklich klargestellt, dass bei Verwendung von Mitteln aus dem Demografiefonds die Altersteilzeit nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen darf.

*Weiterentwicklung der Altersvorsorge*

Zum 1. Januar 2006 wurde die tarifliche Altersvorsorge der chemischen Industrie weiterentwickelt. Seit diesem Datum gilt ein verbindlicher Entgeltumwandlungsbetrag inklusive der Förderung in Höhe von 613,55 Euro. Diesen Betrag erhalten alle Beschäftigten, wenn sie eine Entgeltumwandlung für ihre Altersvorsorge im Unternehmen abschließen. Mit diesem Abschluss im Jahr 2005 haben wir in der chemischen Industrie – ohne gesetzlichen Zwang – ein praktisch flächendeckendes Angebot für eine kapitalgedeckte zusätzliche Altersvorsorge geschaffen.



Quelle: BWH, Hannover



Quelle: IG BCE, Abteilung Kommunikation

Im Rahmen der Verwendungsmöglichkeiten des Demografiefonds, nach dem neuen Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie«, kann dieser zusätzlich für die tarifliche Altersvorsorge genutzt werden. Für Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten sieht der Tarifvertrag für den Fall einer Nichteinigung zwischen Unternehmen und Betriebsrat diesen Durchführungsweg als Auffangregelung vor.

### *Berufsunfähigkeitszusatzversicherung*

Die Möglichkeit einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie im Rahmen des Demografiefonds aufzubauen, erfolgt aufgrund der zum 1. Januar 2009 in Kraft getretenen Rentenreform. Danach haben nach dem 1. Januar 1961 geborene Arbeitnehmer keinen Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung mehr bei Berufsunfähigkeit. Eine Absicherung dieses Arbeitnehmerkreises war daher dringend geboten. Sie ist für viele Arbeitnehmer ein wichtiges Instrument, ihr Einkommen auch bei Berufsunfähigkeit zu sichern. Nur etwa jede zehnte Berufsunfähigkeit wird durch einen Unfall verursacht, jeder vierte Arbeitnehmer muss noch vor dem regulären Rentenalter seine ausgeübte Tätigkeit aufgrund einer Berufsunfähigkeit aufgeben.

Die IG BCE hat mit dem Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie«, aber auch mit den weiteren Tarifabschlüssen er-

neut Tarifgeschichte geschrieben. Unsere tariflichen Vereinbarungen sind durch das große Engagement unserer Tarifkommissionsmitglieder, der Unterstützung der Beschäftigten in den Betrieben und durch unsere sozialpartnerschaftliche Ausrichtung mit den Arbeitgeberverbänden möglich geworden. Erst die Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und ihre Bereitschaft, sich auch öffentlich für die Tarifabschlüsse einzusetzen, ermöglichen das Zustandekommen von innovativen Tarifverträgen. Ebenso bildet aber auch unser sozialpartnerschaftliches Verständnis die Grundlage dafür, die Notwendigkeit von tariflichen Regelungen zur Gestaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitglieder rechtzeitig zu erkennen und gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden Lösungen zu entwerfen, die zu einem Gewinn für die Unternehmen und die Beschäftigten werden.

# Abteilung Tarifrecht/Humanisierung

## Tarifliche Flexibilisierungsregelungen/Öffnungsklauseln

Unsere Politik der tariflichen Öffnungsklauseln hat sich seit vielen Jahren bewährt und stellt heute ein nicht mehr wegzudenkendes Instrument für unsere Tarifarbeit dar. Auch im zurückliegenden Berichtszeitraum hat sich der Umgang mit tariflichen Korridoren weiter etabliert. Durch viele innovative einzelfallbezogene Lösungen haben wir konkrete Standort- und Beschäftigungspolitik betrieben. Unser hoher Erfahrungswert mit den tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten trägt dazu bei, die spezifischen betrieblichen Anforderungen in entsprechenden Vereinbarungen umzusetzen. Die damit verbundene Zielsetzung, ein stabilisierendes Element des Flächentarifvertrages zu entwickeln, wurde kontinuierlich ausgebaut. Durch den Erhalt unserer Flächentarifverträge bauen wir unsere betriebliche und politische Gestaltungsmacht aus. Nur so können wir mit unseren Tarifpartnern zukunftsfähige Tarifarbeit betreiben.

Diese Gestaltungsmacht hat sich in der Vergangenheit durch zahlreiche tarifliche Regelungen ausgezeichnet. Als Beispiele können sowohl die Altersteilzeit als auch unsere tariflichen Regelungen zur Altersvorsorge herangeführt werden.

Mit dem Schaffen kollektiver Rahmenregelungen geben wir die Möglichkeit, betrieblich auf bestimmte Situationen reagieren zu können. Diese Tarifpolitik hat eine breite Akzeptanz in unserer Mitgliedschaft und in der Öffentlichkeit bewirkt. Viele unserer Tarifbereiche weisen einen hohen Organisationsgrad der Unternehmen auf. So trägt die Tarifbindung in der chemischen Industrie mit Betrieben ab 20 Arbeitnehmern weit mehr als 70%. Ein Organisationsgrad, der in der deutschen Industrie zu den Höchstwerten zählt.

Die Nutzung der tariflichen Abweichungsmöglichkeiten ist für uns das Modell eines funktionierenden Flächentarifvertrages,

der im Rahmen einer fortschreitenden Globalisierung einen hohen Beitrag zur Beschäftigungs- und Standortsicherung in den jeweiligen Branchen leisten kann.

Allerdings basiert unser System der tariflichen Abweichungsmöglichkeiten auf einzelfallbezogene Ermessensentscheidungen, da alle betrieblichen Abweichungen der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedürfen. Die Öffnungsklauseln unterliegen nicht der Disposition der Betriebe und der Betriebsparteien, sondern stellen ein tarifpolitisches Instrument dar. Mit diesem wird die Ausnahme und nicht die Regel beschrieben. Erst dann, wenn die Ausnahme plausibel begründbar ist, die wirtschaftliche Situation einen Einschnitt in ansonsten abgesicherte tarifliche Leistungen erfordert, ist eine Reduzierung für uns politisch vertretbar.

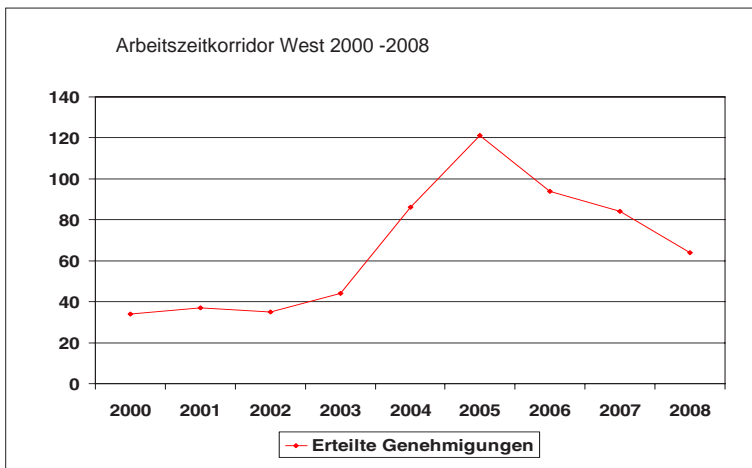
Das heißt, zum einen ist die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ein wichtiger Indikator, ob eine Abweichung gerechtfertigt ist, zum anderen muss die Frage der Beschäftigung und Standortsicherheit Gegenstand sein. Nach unserer Position ist die Nutzung der Korridore nur möglich, wenn in geeigneter und ausreichender Form Beschäftigungssicherung geregelt wird. Zudem muss das in nachvollziehbarer Weise für die davon betroffenen Arbeitnehmer umgesetzt sein.

Hier haben wir sehr viele positive Beispielfälle, die den Verzahnungsbereich tariflicher Korridore und Beschäftigungssicherung belegen. Standortvereinbarungen regeln neben dem Kündigungsschutz auch nachhaltige Verabredungen zum Standort. Umgesetzt wird dies z.B. durch das Festschreiben von Investitionszusagen in einer bestimmten Höhe. Auch die Qualifizierung der Mitarbeiter lässt sich in Standortvereinbarungen platzieren.

Insgesamt haben wir eine breite Palette von Regelungen getroffen, die die jeweils bestehende betriebliche Situation in entsprechender Weise berücksichtigen. Damit wird auch deutlich, dass es sich bei den betrieblichen Regelungen immer um Ausnah-

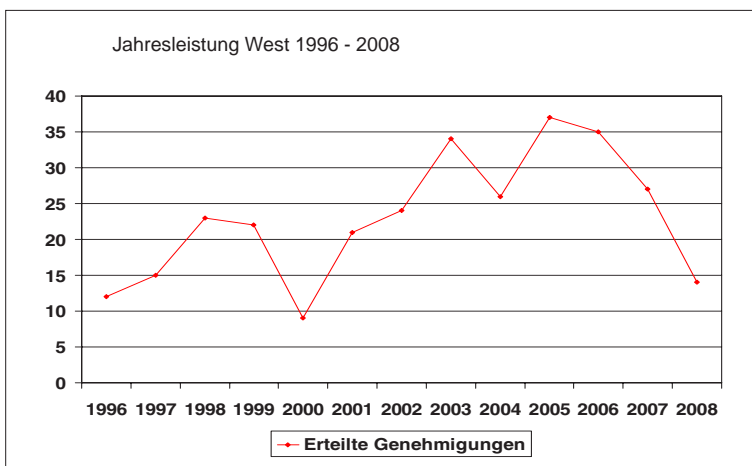
mesituationen handelt, die für den jeweiligen Einzelfall getroffen worden sind. Dabei handelt es sich um befristete Regelungen mit dem Ziel, in absehbarer Zeit zum Status quo des Tarifvertrages zurückzukehren.

Sollten die Maßgaben und Rahmenvorgaben der einzelnen, tariflichen Instrumente nicht ausreichen, kommt nur der Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages in Betracht. Auch hier ist in erster Linie Zielsetzung, eine befristete tarifliche Regelung abzuschließen. In Einzelfällen kann es sich allerdings um langfristige Maßnahmen handeln. Die einzelnen Flexibilisierungsmaßnahmen sehen folgendermaßen aus:



Quelle: VB 6, Abteilung Tarifrrecht/Humanisierung

Mit dem Tarifabschluss von 1994 wurde der sogenannte Arbeitszeitkorridor in der chemischen Industrie eingeführt. Dieser eröffnet den Betriebsparteien die Möglichkeit, die tarifliche Arbeitszeit um bis zu 2½ Stunden zu erhöhen oder zu reduzieren.



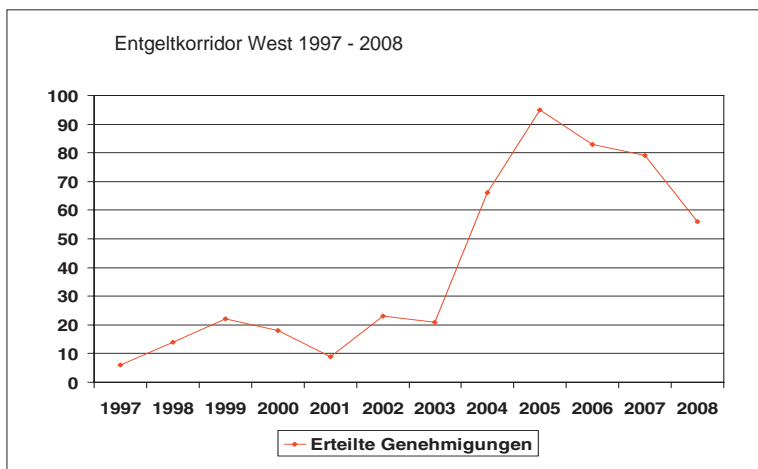
Quelle: VB 6, Abteilung Tarifrrecht/Humanisierung

Gerade von letzter Alternative wurde Ende 2008 häufiger Gebrauch gemacht, um Kurzarbeit zu vermeiden und Personalreduzierungen und -abbau vorzubeugen. Aber auch in anderen Tarifbereichen wie beispielsweise in der Papierindustrie sind entsprechende tarifliche Regelungen vorhanden.

Nach der Möglichkeit, die Arbeitszeit zu erhöhen oder zu reduzieren, folgte 1995 die Möglichkeit, die Jahresleistung zu reduzieren, auszusetzen oder den Auszahlungszeitpunkt zu verschieben. Voraussetzung hierzu sind tief greifende wirtschaftliche Schwierigkeiten.

Eine weitere tarifliche Abweichungsmöglichkeit stellt der sogenannte Entgeltkorridor dar, der zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit insbesondere auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet, durch befristete Betriebsvereinbarungen um bis zu 10% von den jeweiligen Tarifentgeltsätzen abzuweichen.

Um sicherzustellen, dass die jeweilige betriebliche Situation den Ausschlag darüber gibt, in welchem Umfang die Öffnungsklauseln zur Anwendung kommen, wie lange die Maßnahme läuft und welche Arbeitnehmer davon betroffen sind, muss von Anfang an eine interne Kommunikation und Koordinierung aller beteiligten Stellen gewährleistet sein. Auch bei branchen- und tarifübergreifenden Anwendungen von Öffnungsklauseln ist eine enge Absprache aller Beteiligten erforderlich, um einen einheitlichen Umgang und ein systematisches koordiniertes Verfahren zu gewährleisten. Durch den Einsatz von Öffnungsklauseln und/oder firmenbezogenen Verbandstarifverträgen konnten wir auch viele Bereiche erfassen, die sich durch Ausgliederung und Umstrukturierung der Gefahr ausgesetzt sahen, einer anderen tarifrechtlichen Bindung zu unterliegen. Beispiele hierfür sind die industrienahen Dienstleistungen oder auch Servicebereiche wie Kantinen, die mit den Instrumenten der Öffnungsklauseln zwar ein abgesenktes Entgeltniveau haben, jedoch der Tarifbindung des Flächentarifvertrages weiterhin unterliegen.



Quelle: VB 6, Abteilung Tariffrecht/Humanisierung

## Bildungsarbeit

Durch die Abteilung Tariffrecht/Humanisierung wurden zahlreiche Bildungsveranstaltungen in Form von mehrtägigen Fachseminaren bis hin zu eintägigen Workshops mit speziellen Themen und/oder für eine spezielle Zielgruppe durchgeführt. Neben unseren Schwerpunktthemen wie betriebliche Lohngestaltung/Entgeltfindung, Fragen der Arbeitszeitgestaltung sowie Tariffrecht haben wir unser Seminarangebot um einen weiteren Baustein ergänzt. Dieser befasst sich mit den Flexibilisierungselementen der Tarifverträge und soll den Betriebsräten als Hilfestellung hinsichtlich des Umgangs dienen.

Als weiterer Schwerpunkt der betrieblichen Bildung hat sich der demografische Wandel herauskristallisiert. Hierzu haben wir unser Bildungsangebot um die Seminarreihe »Altersgerechte Erwerbsarbeit, altersgerechte Arbeitszeitsysteme« und das Seminar »Qualifikationen erhalten, Bedingungen verbessern« erweitert.

Durch den Tarifabschluss in der chemischen Industrie im Jahr 2008 und den neu in Kraft getretenen Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« haben sich weitere zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen für die Betriebsräte der chemischen Industrie ergeben. So war 2008 und 2009 ein Aufgabenschwerpunkt der Abteilung die Durchführung von 2½-tägigen Seminaren zur Erläuterung und Umsetzung des Tarifvertrages.

Neben den oben beschriebenen Seminaren zum Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« wurden Schulungsunterlagen erstellt. Mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) haben wir gemeinsam Materialien erarbeitet, die sich auf der unten abgebildeten CD befinden. Inhalt dieser CD sind unter anderem Beschreibungen der Handlungs-

felder des Tarifvertrages, wie beispielsweise das Themenfeld Arbeitsorganisation sowie das EDV-Programm der Demografieanalyse.

Neben zahlreichen Qualifizierungsmaßnahmen, die direkt im Betrieb stattgefunden haben, sowie den oben beschriebenen Seminaren zum Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« haben mehr als 40 weitere Seminare zu folgenden Themen stattgefunden:

- Arbeitsbewertung für die Eingruppierung und Entgeltfindung
- Leistungsbezogene Entgeltgestaltung
- Schichtplangestaltung



Quelle: Image Direkt

- Schichtplangestaltung für Fortgeschrittene
- Betriebliche Arbeitszeitgestaltung
- Altersgerechte Erwerbsarbeit
- Altersgerechte Arbeitszeitsysteme
- Qualifikation erhalten, Bedingungen verbessern
- Tarifynhalte von A–Z
- Flexible Regelungen in Tarifverträgen

---

## Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsbewertung und Leistungsentlohnung

---

Im vorliegenden Berichtszeitraum hatten wir vermehrt Fälle, in denen die Überprüfung der Eingruppierungen für die komplette Belegschaft eines Betriebes oder Unternehmens Gegenstand unserer betrieblichen Beratungsarbeit war. Um die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor drastischen Absenkungen ihrer Entlohnung, ausgelöst durch Neubewertungen oder Veränderungen der einzelnen Arbeitsaufgabenbeschreibungen, zu schützen, ist eine umfangreiche und zeitintensive Begleitung dieses Prozesses notwendig.

Die Beratungstätigkeit erstreckt sich hierbei von innerbetrieblichen Qualifizierungen bis zu einer aktiven Teilnahme an Verhandlungen und Ausarbeitungen von Betriebsvereinbarungen zur Wahrung des Besitzstands. Zukünftig wird, angesichts des zunehmenden Kostendrucks in den Unternehmen, noch mehr Wert auf die Qualifizierung von Betriebsratsgremien in Hinblick auf Arbeitsbewertungssysteme gelegt werden müssen.

Bei Leistungsvergütungssystemen kann in den letzten Jahren zunehmend die Abkehr von klassischen Methoden beobachtet werden. Akkord- oder Mengenprämien werden durch Verhaltensbeurteilungen oder auf Kennzahlen basierende Systeme ersetzt. Dennoch setzen viele Unternehmen, entgegen des allgemeinen Trends,

nach wie vor auf die klassischen Anwendungen der REFA-Methodenlehre oder vergleichbarer Techniken.

Während die klassische Methode auf eine breite Basis von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zurückgreift, muss gerade bei Verhaltensbeurteilungen auf eine bestmögliche Objektivität der Bewertungskriterien geachtet werden. Durch die Entwicklung eigener Beurteilungssysteme und die ständige Verbesserung bereits erprobter Beurteilungsmethoden konnte die Beratung der Betriebsräte bei den Verhandlungen um die Einführung solcher Systeme nachhaltig verbessert werden. Innerhalb der IG BCE kann dabei auf einen branchenübergreifenden Erfahrungsschatz zurückgegriffen werden.

In Systemen, die mit Unternehmenskennzahlen aus Bilanzen oder sonstigen Daten Erfolgsmessgrößen ableiten, muss gewährleistet sein, dass die betroffenen Beschäftigten diese Kennzahlen in Bezug zur eigenen Arbeitsleistung setzen können. Nur die Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Systems bewirkt Akzeptanz. Neben der Vermittlung der Erfahrungen und Erkenntnisse aus anderen Betrieben muss hier auch betriebswirtschaftliches Basiswissen angewendet werden. Neue Technologien und Arbeitsmethoden werden vielerorts ein notwendiges Umdenken bei der Leistungsentlohnung zur Folge haben.

Nach wie vor hat die Frage der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung einen hohen Stellenwert innerhalb der Belegschaftsinteressen. Neben der Ausdehnung der Nutzungs- und Ansprechzeiten muss der Interessenlage der einzelnen Arbeitnehmer Rechnung getragen werden. Bei der Ausgestaltung sind daher Fragen wie die Zeitsouveränität der Beschäftigten und die Berücksichtigung familiärer Interessen ebenso Bestandteil einer betrieblichen Arbeitszeitpolitik wie arbeitgeberseitig formulierte Flexibilisierungsvorstellungen. Durch die Einführung von Langzeitkonten können diese Interessen Berücksichtigung finden.

Die Ausgestaltung dieser Modelle hat und wird auch zukünftig eine wichtige Rolle unserer Beratungstätigkeit darstellen. Durch

die Einführung des Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« wurden die Rahmenregelungen für arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitgestaltungen nochmals ergänzt und ausgebaut.

Aber nicht nur Lebensarbeitszeitmodelle, sondern auch die Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung der betrieblichen Arbeitszeit müssen diesen Anforderungen gerecht werden. Gerade bei der Ausgestaltung betrieblicher Schichtpläne muss besonders Wert darauf gelegt werden, dass die Anforderung an das System nicht nur Produktionszeiten erfasst, sondern auch arbeitsmedizinische Prinzipien berücksichtigt. Um das Thema Schichtplangestaltung noch breiter aufzustellen, haben wir mit einigen Technologieberatungsstellen sowie mit universitären Einrichtungen zusammengearbeitet.

Zu erwähnen ist hier die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft und Organisationspsychologie an der Universität Oldenburg und der Universität Karlsruhe. Mit der Hans-Böckler-Stiftung wurde ein Projekt zur Untersuchung von Nacht- und Schichtarbeit unterstützt. Um die Gestaltung von humaneren Schichtsystemen zu unterstützen, haben wir gemeinsam mit der BWS den Personal- und Schichtplaner, ein Programm zur Personalberechnung und Schichtplangestaltung, herausgegeben.

Im Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« haben wir mit dem Thema Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung eine neue Plattform geschaffen. Auch speziell im Hinblick auf eine alternde Belegschaft wird dieses Thema in Zukunft eine noch größere Bedeutung als jetzt erlangen.

NEUERSCHEINUNG



Ein kompaktes Tool zur schnellen Bewertung von Arbeitszeit- und Schichtsystemen

**Der Personal- und Schichtplaner, Version 2007**

Jetzt bestellen – bequem, schnell und portofrei!

- ▶ Personalbedarfsrechnung PBR
- ▶ Schichtplanungstool
- ▶ Arbeitszeitanalyse
- ▶ Monatsentgeltberechnung

Das auf Microsoft-Excel (2003) basierende Programm »IG BCE Personal- und Schichtplaner« ist ein Tool zur komfortablen Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung in Betrieben aller Größen und Branchen. Für beliebig viele Beschäftigte und bis zu 24 Gruppen lassen sich Arbeitszeiten analysieren, Personalbedarfe ermitteln, Schichtpläne gestalten und individuell verändern sowie durchschnittliche Arbeitsentgelte berechnen.

Die Broschüre zum Programm beinhaltet detaillierte Beschreibungen und exemplarische Bildschirmmasken zu den entsprechenden Programmfunktionen. Die anwenderfreundliche Gestaltung unterstützt sowohl Betriebsrätinnen und Betriebsräte als auch Personalverantwortliche und Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre dabei, speziell auf ihren Betrieb abgestimmte Berechnungen, Analysen und Bewertungen gezielt durchzuführen.

Zur Anwendung des Programms sind Grundkenntnisse in Excel erforderlich.

**Kontakt:**  
 Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH  
 Königsworther Platz 6  
 30167 Hannover

Telefon: 0511 7631-336 oder besuchen Sie uns auf  
 Telefax: 0511 7631-775 unserer Homepage:  
 E-Mail: [bws@igbce.de](mailto:bws@igbce.de) [www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de)

Betriebssystem: Windows XP  
 Festplattenspeicher 5 MB  
 Microsoft Office 2003



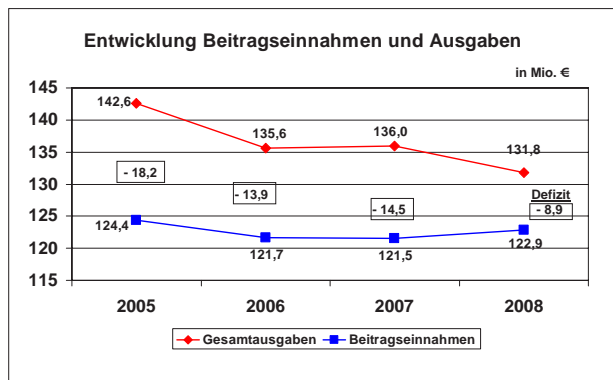
Quelle: VB 6, Abteilung Tarifrecht/Humanisierung

## Abteilung Finanzen

Mit diesem Geschäftsbericht legen wir die finanzielle Entwicklung der IG BCE für die Jahre 2005 bis 2008 dar.

Im Berichtszeitraum konnten wir erfreulicherweise trotz sinkender Mitgliederzahlen die Beitragseinnahmen im Jahr 2007 nahezu konstant halten und 2008 sogar um 1,4 Millionen Euro steigern. Gleichzeitig haben sinkende Ausgaben das Defizit aus Beitragseinnahmen mindern können.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung der Beitragseinnahmen und der Ausgaben.



Quelle: VB 6, Abteilung Finanzen

### Einnahmen

Den wesentlichen Anteil an den Gesamteinnahmen stellen die Beitragseinnahmen dar. Sie konnten aufgrund der kontinuierlich durchgeführten Beitragsanpassungen nach Tarifierhöhungen im letzten Jahr erstmalig seit der Fusion gesteigert werden. Dementsprechend hat sich auch der Beitragsdurchschnitt der betriebstätigen Mitglieder im Berichtszeitraum (jeweils 31. Dezember) entwickelt:

	2005 €	2006 €	2007 €	2008 €
Betriebstätige Mitglieder	21,21	21,34	21,99	22,79
Gesamt-Beitragsdurchschnitt	13,96	14,00	14,41	14,90

Der Anstieg des Beitragsdurchschnitts der betriebstätigen Mitglieder betrug seit 2005 7,5% und ist ein Ausdruck für die Akzeptanz der Verbindung von Einkommenserhöhungen und Beiträgen.

Die Zinseinnahmen und sonstigen Einnahmen schwanken im Berichtszeitraum. Bei den Zinseinnahmen sind 2005 außerordentliche Ausschüttungen aus Spezialfonds erfolgt. Bei den sonstigen Einnahmen haben wir 2007 eine rückwirkende Steuererstattung aufgrund der Beantragung der umsatzsteuerlichen Organschaft mit der T.I.K. Technologiesdienstleistungen für Informations- und Kommunikationsmanagement GmbH erhalten.

### Ausgaben

Die Ausgaben haben sich in den Jahren 2005 bis 2008 weiter rückläufig entwickelt. Verantwortlich hierfür sind die in diesem Zeitraum erfolgreich fortgeführten Konsolidierungsmaßnahmen in den Bereichen Verwaltung und Personal.

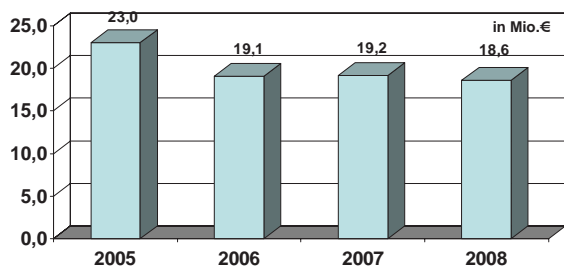
Die Ausgabenstruktur untergliedert sich nach folgenden Kriterien:

#### 1. Gewerkschaftspolitische Ausgaben

Zu den gewerkschaftspolitischen Ausgaben gehören alle Ausgaben, die im Zusammenhang mit Satzungs-gremien, Personen- (Jugend, Frauen, Angestellte und Zielgruppen), Industriegruppen, Betriebsräte/ Vertrauensleute, Tarifarbeit, Publikationen (z. B. *kompakt*) und Mitgliederbetreuung stehen.

Mit Ausnahme des Kongressjahres 2005 liegen die Kosten in den einzelnen Jahren zwischen 18 und 19 Millionen Euro. Die Kosten des Jahres 2006 enthalten die Ausgaben für Betriebsratswahlen.

**Gewerkschaftspolitische Ausgaben**



Quelle: VB 6, Abteilung Finanzen

**2. Beiträge DGB und internationale Verbände**

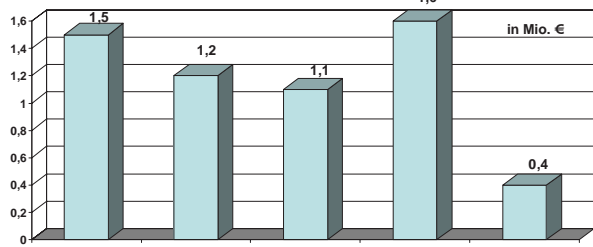
Die Beiträge an den DGB betreffen unsere laut DGB-Satzung festgelegten Beiträge (12% des gewerkschaftlichen Beitragsaufkommens). Weiterhin sind die Beiträge für den europäischen und internationalen Verband der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitsgewerkschaften enthalten. Insgesamt liegen die Beiträge an den DGB und die internationalen Verbände bei ca. 16 Millionen Euro je Berichtsjahr.

**3. Leistungen an Mitglieder**

Die Leistungen an unsere Mitglieder setzen sich aus Freizeit-Unfallversicherung, Rechtsschutz (z.B. Verfahrenskosten), Jubilärlleistungen sowie den Leistungen an Mitglieder zusammen, die aus Ansprüchen auf der Grundlage von Übergangsbestimmungen der Vorläuferorganisationen (Treuegeld, Hinterbliebenenhilfe) resultieren.

So wurden in den Jahren 2005 bis 2008 in 7.807 Fällen Leistungen aus der Freizeit-Unfallversicherung gewährt. Die gezahlten Leistungen der Freizeit-Unfallversicherung (Krankenhaustagegeld, Invaliditäts- oder Todesfall-Leistungen) inklusive der Verwal-

**Leistungen an Mitglieder 2008**



Quelle: VB 6, Abteilung Finanzen

tungsgebühren an die Generali ehemals Volksfürsorge betragen für den Berichtszeitraum 4,7 Millionen Euro.

**4. Rückvergütungen an Ortsgruppen und Vertrauenskörper**

Die Rückvergütungen wurden satzungsgemäß an unsere Ortsgruppen und Vertrauenskörper gezahlt. Sie betragen ca. 7 Millionen Euro je Berichtsjahr.

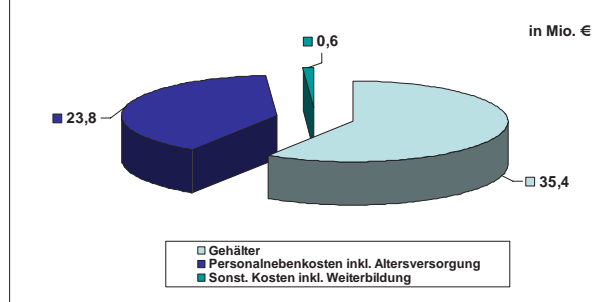
**5. Verwaltungsausgaben**

Die Verwaltungsausgaben setzen sich hauptsächlich aus den Ausgaben für Büroräume (Miete, Nebenkosten usw.), Kommunikation (Telefon, Fax, Porto, EDV) und den weiteren Verwaltungskosten (z.B. Reisekosten, Dienstwagen) zusammen.

Die Verwaltungsausgaben steigen im Berichtszeitraum. Dennoch konnten einige Positionen durch eingeleitete Konsolidierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren weiter reduziert werden, zum Beispiel Ausgaben für Datenverarbeitung (-0,5 Millionen Euro), Ausgaben für Gebühren und Kommunikation (-0,6 Millionen Euro).

**6. Personalausgaben**

**Personalausgaben 2008**



Quelle: VB 6, Abteilung Finanzen

Die Personalausgaben umfassen alle Lohn- und Gehaltszahlungen sowie Personalnebenkosten für die Beschäftigten der IG BCE, die in den Landesbezirken, Bezirken und in der Hauptverwaltung tätig sind. Sie haben 2008 ein Volumen von ca. 59,8 Millionen Euro.

In den vergangenen Jahren konnte ein erhebliches Einsparpotenzial aus dem Abschluss von Altersteilzeit-Verträgen und

dem Beschäftigtenpakt generiert werden. Insgesamt sinken die Gehaltszahlungen seit 2005 um ca. 5,3 Millionen Euro.

### Konsolidierung in der IG BCE

Die bisher eingeleiteten Maßnahmen im Konsolidierungsprozess zeigen Erfolge, denn die Gesamtausgaben sinken Jahr für Jahr (mit Ausnahme des Jahres 2007) kontinuierlich. Bei differenzierter Betrachtung sind folgende Konsolidierungserfolge zu nennen:

- Beschäftigtenzahl sinkt von 1.197 (Januar 1998) auf 827 im Dezember 2008; das entspricht 750,9 Vollzeit-Äquivalenten (inkl. Gesellschaften).
- Insgesamt (ATZ I und II) wurden 426 Altersteilzeit-Verträge abgeschlossen (Stand 31. Dezember 2008), davon sind 220 bereits beendet.
- Abschluss eines Beschäftigungspaktes und Einführung eines neuen Stellenplans

- Fortführung des Projekts »Prozessoptimierung Verwaltung«, z. B. Einrichtung von Buchungsstellen, Zentralisierung der Freizeit-Unfallversicherung
- Abschluss von neuen Rahmenverträgen, z. B. Festnetz und Mobilfunk

Mit den eingeleiteten Konsolidierungsmaßnahmen ist es uns gelungen, die Ausgaben kontinuierlich zu senken. Das ist ein Erfolg, der allen haupt- und ehrenamtlichen Funktionären zu verdanken ist. Dennoch müssen wir in den kommenden Jahren den Konsolidierungsprozess konsequent fortsetzen, um unser negatives Ergebnis aus Beitragseinnahmen abzubauen, denn wir benötigen immer noch einen Teil unserer Zins- und sonstigen Einnahmen, um unsere laufenden Ausgaben zu finanzieren.

Die IG BCE hat sich im Berichtszeitraum durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüfen lassen. Der uneingeschränkte Bestätigungsvermerk wurde für jedes Jahr erteilt. Parallel dazu hat der ehrenamtliche Finanzausschuss regelmäßige Revisionen durchgeführt. Der Bericht hierzu wird den Delegierten des 4. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses vorgelegt.

## Vermögensverwaltungs- und sonstige Gesellschaften der IG Bergbau, Chemie, Energie

Mit der Gründung der IG BCE sind die Vermögensverwaltungsgesellschaften der IG Bergbau und Energie, der IG Chemie-Papier-Keramik und der Gewerkschaft Leder auf die IG Bergbau, Chemie, Energie übergegangen.

Gesellschafter aller nachfolgend beschriebenen Gesellschaften sind die jeweiligen Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes der IG Bergbau, Chemie, Energie, die treuhänderisch für die IG BCE die Anteile an den Gesellschaften halten. Ge-

schäftsführer der Gesellschaften sind Hubertus Schmoldt, Werner Bischoff und Manfred Baumöller. Alle Gesellschaften sind im Handelsregister als GmbH eingetragen und werden nach handelsrechtlichen Grundsätzen geführt.

Die Hauptaufgabe der vorbenannten Gesellschaften besteht in der Verwaltung der Vermögenswerte der IG BCE. Diese bestehen im Wesentlichen aus Immobilien, Beteiligungen und Kapitalanlagen.

---

### **Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft der IG Bergbau, Chemie, Energie mbH (VTG IG BCE)**

---

Ihr Vermögen besteht ausschließlich aus Immobilienbesitz in Form der Verbindungsstelle der IG BCE in Berlin.

---

### **Vermögensverwaltungs- und Treuhandgesellschaft der IG Bergbau und Energie mbH (VTG IG BE)**

---

Das Vermögen der VTG (IG Bergbau und Energie) umfasst im Wesentlichen zahlreiche Gewerkschaftshäuser (unter anderem die Hauptverwaltung der IG BCE, Außenstelle Bochum), Bildungszentren und Erholungsheime (Haltern, Kagel-Möllendorst und Heinrich-Imbusch-Haus). Jugendheime, Mietwohn- und gemischt genutzte Grundstücke sowie einige Beteiligungen und Kapitalanlagen.

---

### **Treuhandverwaltung der Nachfolge des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands GmbH (THV)**

---

Die Vermögenswerte der THV (IG Chemie-Papier-Keramik) liegen vorwiegend im Immobilienbereich. Sie bestehen aus der Hauptverwaltung der IG BCE in Hannover, dem Bildungszentrum Bad Münde sowie zwei Gewerkschaftshäusern.

---

### **Vermögensverwaltung der Gewerkschaft Leder GmbH (VV Leder)**

---

Die VV Leder (Gewerkschaft Leder) verwaltet fast ausschließlich Kapitalanlagen. Der Immobilienbesitz beschränkt sich auf ein Gewerkschaftshaus.

## **Ressort Organisationsrecht/ Organisationsabgrenzung**

Im Ressort Organisationsrecht/Organisationsabgrenzung werden alle Rechtsfragen der IG BCE bearbeitet, die nicht zum Rechtsschutz gehören oder nicht Personalangelegenheiten betreffen. So wurden im Zeitraum von 2005 bis 2008 eine Reihe von Verträgen entworfen oder geprüft und ca. 30 Rechtsansprüche gegen die IG BCE bearbeitet. Von den Ansprüchen gegen die IG BCE betrafen ca. die Hälfte Regressansprüche, die über die Volksfürsorge Versicherungsgruppe abgewickelt werden konnten.

Neben diesem Rechtsgebiet waren eine Reihe von Satzungsfragen zu beantworten,

jeweils in Abstimmung mit der Satzungs-kommission, deren organisatorische Betreuung ebenfalls über das Ressort lief.

Im Bereich der Organisationsabgrenzung konnte die positive Entwicklung der Abgrenzungsgespräche insbesondere gegenüber der ver.di-Bundesverwaltung nicht weitergeführt werden. Mit den anderen DGB-Gewerkschaften konnten alle Streitfälle im Einvernehmen und im Interesse der Mitglieder geklärt werden. Demgegenüber konnten Streitfälle gegenüber ver.di nur mithilfe des DGB-Schiedsverfahrens geklärt werden. Hier sind weitere Streitfälle zu erwarten.

