

KLAR TEXT

eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen

Ausgabe Nr. 19

Mai 2015



... das ist was Gutes!
Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Der schöne Schein



Im dritten Teil unserer neuen Serie **KLARTEXT TARIF** diskutieren wir die Hintergründe und Folgen der „Sozialpartnerschaft light“, die in Arbeitgeberverbänden zunehmend Anhänger gewinnt: **Seite 3**

Volker Weber antwortet im Interview auf Fragen nach den Ideen der IG BCE zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen. Sein Rat: „Heute schon an Übermorgen denken“: **Seite 5**



Das Unternehmen Leist will keinen Betriebsrat. Die Mitarbeiter schon. Mit abenteuerlichen Methoden will die Geschäftsführung das verhindern. Über den Kampf der Leist-Blegschaft berichten wir auf **Seite 7**

Arbeitgebertest24 heisst das neue Angebot der IG BCE für Bewerber und andere Interessierte. Welche Firmen zahlen Tarif, welche nicht? Mehr dazu auf **Seite 7**



Herausgeber: IG BCE Landesbezirk Hessen-Thüringen, Mainzer Straße 81, 65189 Wiesbaden, Tel. 0611 9884990, hessen-thueringen@igbce.de, www.hessen-thueringen.igbce.de, Verlag und Redaktion: stratopol, Beim Alten Schacht 3, 74177 Bad Friedrichshall, Tel. 07136 9629998, www.stratopol.de, Bildquellen: Shutterstock (2), IG BCE (1), Sommer (3), Martin Leissl (1)



Light-Produkte versprechen Genuss ohne Reue. Der Verbrauch von Light-Produkten steigt Jahr um Jahr. Das Übergewicht der Deutschen auch. Ähnlich ist es um die „Sozialpartnerschaft light“ bestellt. Die OT-Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband verspricht alle Vorteile ohne den vermeintlichen „Nachteil“ Flächentarif. Wir glauben, dass der Effekt ähnlich kontraproduktiv ist, wie bei Lebensmitteln. Mehr dazu im dritten Teil unserer Reihe KLARTEXT TARIF.

Dazu in diesem Heft wie immer kurzweiliger Lesestoff rund um die Arbeit der IG BCE – und aufgrund des großen Erfolges auch wieder eine aktuelle Umfrage.

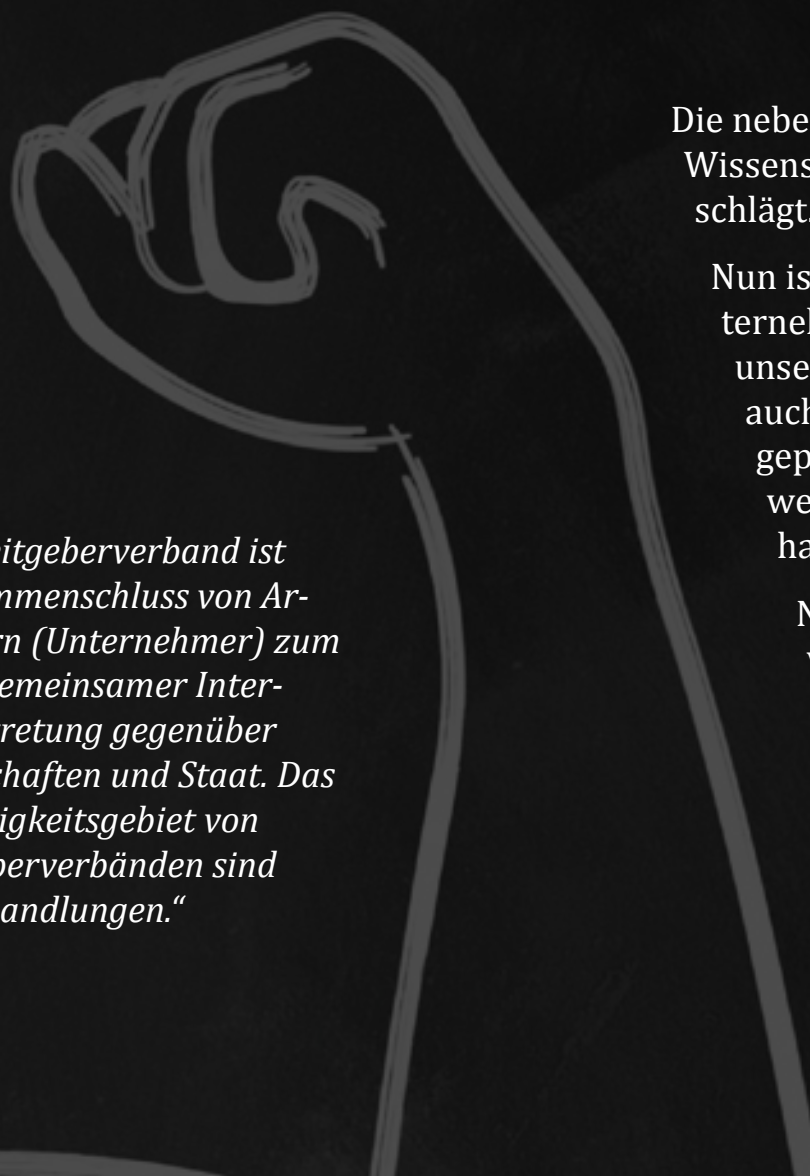
Machen Sie mit, Ihre Meinung zählt!

Volker Weber
Landesbezirksleiter

facebook

Der schöne Schein

3
KLARTEXT TARIF



„Ein Arbeitgeberverband ist ein Zusammenschluss von Arbeitgebern (Unternehmer) zum Zwecke gemeinsamer Interessenvertretung gegenüber Gewerkschaften und Staat. Das Haupttätigkeitsgebiet von Arbeitgeberverbänden sind Tarifverhandlungen.“

Die nebenstehende Definition liest man, wenn man in der globalen Wissensdatenbank Wikipedia den Begriff „Arbeitgeberverband“ nachschlägt.

Nun ist das mit den Tarifverhandlungen so eine Sache. Nicht alle Unternehmen wollen den Flächentarif akzeptieren. Die Infrastruktur in unserem Lande nutzen sie gern. Die starken Märkte, die Nachfrage, auch unsere eher von Betriebsfrieden als von scharfen Konflikten geprägte Arbeitswelt. All das, was Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Laufe vieler Jahrzehnte gemeinsam entwickelt haben.

Nur zahlen wollen sie dafür nicht. Zumindest nicht auf Tarifniveau.

Das ist im Grunde nichts Neues. Arbeitgeber, die versuchen, sich um den Flächentarif herumzudrücken, gibt es schon immer. Was neu ist, ist der Umgang mit Ihnen auf Arbeitgeberseite.

Bislang war klar: Sozialpartner ist man ganz oder gar nicht. Entweder man arbeitet zusammen, oder man stellt sich außerhalb der Solidargemeinschaft auf. Entweder ein Beschäftigter ist Mitglied der Gewerkschaft – und hat damit Anspruch auf das vereinbarte Tarifentgelt – oder nicht.

Entweder ein Unternehmen ist Mitglied des Arbeitgeberverbandes und bekennt sich zum Flächentarif oder nicht.

Dabei war dieses System nie starr. Öffnungsklauseln zum Beispiel ermöglichen Unternehmen, die aufgrund konkreter Situationen nicht

alle Leistungen des Flächentarifs erbringen können, befristete Abweichungen.

Klar war dabei jedoch immer: Verbandsmitgliedschaft und Flächentarif sind die Voraussetzungen für einen seriösen Sozialpartner.

Mach's mit - Das ist nicht nur ein guter Tipp der Aids-Aufklärer. Auch in Sachen Tarif gilt: Ohne ist keine wirklich gute Idee ...

Keine faulen Ausreden!



mach's mit

Doch in jüngster Zeit beobachten wir das, was wir als „Sozialpartnerschaft light“ bezeichnen können. Manche sagen auch Scheinsozialpartner zu den betreffenden Unternehmen:

Firmen, die alle Vorteile eines Arbeitgeberverbandes nutzen wollen, aber sich vor dem Flächentarif drücken.

So etwas gibt es – und die Arbeitgeberverbände spielen mit. Bereits an die 10% der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes HessenChemie zum Beispiel werden als so genannte OT-Mitglieder geführt. OT steht dabei für „Ohne Tarif“.

Absurd? So erscheint es. Die Arbeitgeberverbände versuchen so, ihren Mitgliederschwind zu bekämpfen. Doch das geht auf Kosten der Sozialpartnerschaft und letztlich auch auf ihre eigenen Kosten.

Denn wie müssen sich die Mitgliedsunternehmen fühlen, die sich vollumfänglich zur Sozialpartnerschaft bekennen und den Flächentarif akzeptieren? Je mehr OT-Mitglieder ein Verband hat, desto größer wird die Versuchung für die ordentlichen Mitglieder, dieselben Leistungen und Mitwirkungsrechte zu bekommen ohne den Flächentarif akzeptieren zu müssen.

Am Ende bleibt die Erosion im Arbeitgeberlager - mit fatalen Folgen für ganze Branchen.

Denn weniger Flächentarif bedeutet auf Betriebsebene mehr Konflikte. Und das will am Ende keiner ...

Demografie: „Heute schon an Übermorgen denken!“



Wir fragten Volker Weber zum Umgang der IG BCE mit den Herausforderungen des demografischen Wandels.

In der vergangenen Chemie-Tarifrunde hat die IG BCE großen Wert auf eine Weiterentwicklung des Demografiefonds gelegt. Warum?

Volker Weber: Wir hatten das im Vorfeld der Tarifrunde bereits angekündigt, die Arbeitgeber wollten allerdings

lange nicht darauf eingehen. Doch für uns ist das in der Tat ein zentrales Thema. Heute müssen sich unsere Mitglieder darauf einstellen, wesentlich länger im Betrieb zu arbeiten, als die Generation vor Ihnen. Das hat Folgen.

Welche genau?

Die meisten Arbeitnehmer werden zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit zunehmend öfter und vor allem länger krank. Viele erreichen die Rente nicht im gesunden Zustand. Wer aber früher in Rente muss, verliert viel Geld - und das kann dann im Alter schnell knapp werden.

Wie will die IG BCE diese Situation verbessern?

Ältere Beschäftigte müssen entlastet werden, damit sie gesund und ohne finanzielle Einbußen in Rente gehen kön-

nen. Über den Demografiefonds - in der Chemieindustrie haben wir in der letzten Runde mehr als 2 Milliarden Euro dafür erstritten - geben wir den Beschäftigten die Möglichkeit, gleitend und ohne unzumutbare Verluste in Rente zu gehen. Je nachdem wie sie wollen und können.

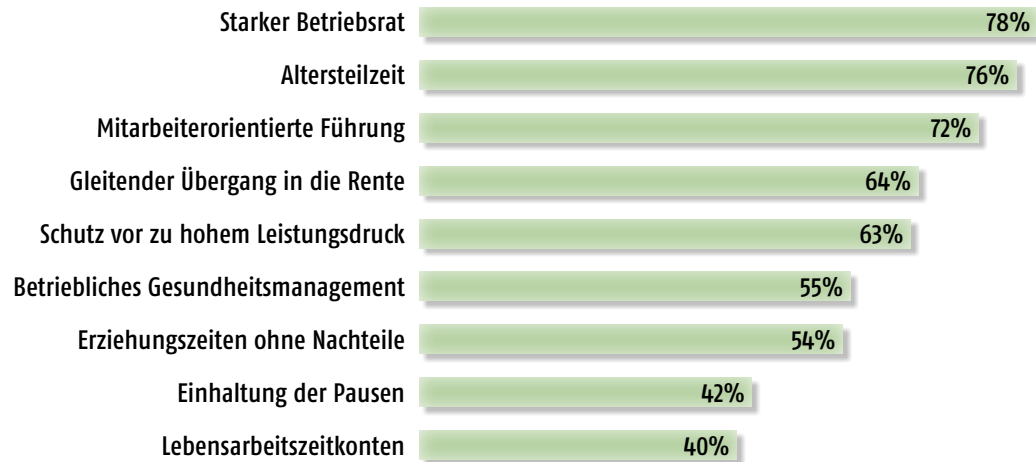
Also individuell anpassbar?

Ja, angepasst an die persönliche Situation und die Regelungen, die im Betrieb zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden. Wir wollen keine Zwänge schaffen, sondern Möglichkeiten.

KOSTENLOS

KLARTEXT ist das neue eMagazin der IG BCE Hessen-Thüringen. Kostenlos alle 2 Monate in Ihrem Email-Postfach. Das Abo ist nur einen Klick entfernt - und jederzeit kündbar: www.igbce-klartext.de

Starke Betriebsräte als Garanten für Gute Arbeit



In der vergangenen Ausgabe des KLARTEXT fragten wir unsere Leserinnen und Leser, welche Elemente guter Arbeit ihnen besonders wichtig sind.

Über 1.400 Antworten zeigen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich intensiv mit dem Thema beschäftigen. Das Ergebnis der Umfrage ist durchaus interessant: Vier von Fünf Teilnehmern nannten einen starken Betriebsrat als

wesentlichen Garanten für gute Arbeit – mehr als jede Einzelmaßnahme ist den Kolleginnen und Kollegen wichtig, dass sie engagiert vertreten werden.

Bewährt hat sich auch die Altersteilzeit. Nicht ohne Grund haben sie drei Viertel aller Teilnehmer benannt.

Schon an dritter Stelle, mit immer noch über 70 Prozent Nennungen, steht die Führungsqualität im Betrieb, gefolgt von einem

gleitenden Übergang in die Rente.

Fazit: Gute Arbeit ist nicht in erster Linie eine Frage des Geldes sondern eine Frage des Miteinanders. Dabei ist eine engagierte Interessensvertretung von

besonderer Bedeutung. Gute Arbeit ist aber auch eine Herausforderung an die Führungskräfte in den Unternehmen.

Hier sind Arbeitgeber auch in Zukunft gefordert.

Das richtige Signal?

Wir haben einen Fachkräftemangel. Das werden die Arbeitgeber nicht müde zu betonen.

Und wir haben einen Flächentarif. Der sorgt dafür, dass ordentliche Arbeit auch ordentlich bezahlt wird.

So weit, so gut. Was wir aber auch haben, ist eine seit Jahren praktizierte Regelung, die sich zwischenzeitlich völlig überholt hat:

Abgesenkte Einstiegsentgelte. Die Arbeitgeber sparen so bei Neu- und Quereinsteigern über Monate und Jahre Teile des Entgeltes.

Letztlich ist das aber eine Art „Strafe für Einsteiger“. Angesichts des Fachkräftemangels eine nicht mehr begründbare Absurdität.

Ihre Meinung?

Sozialpartnerschaft heißt vor allem: Fairer Umgang mit den Beschäftigten. In unserer aktuellen Umfrage wollen wir wissen, wie fair die Arbeitgeber wirklich sind. Wie sind Ihre Erfahrungen?

HIER KLICKEN

Kampf um Mitbestimmung

Es gibt Arbeitgeber, für die ist ein Betriebsrat der Anfang vom Ende der Welt.

Bei der Firma Leist im thüringischen Fambach versuchte man, die IG BCE gar nicht erst in den Betrieb zu lassen. Der zuständige Gewerkschaftssekretär musste vor Gericht durchsetzen, dass er überhaupt eine Einladung zur Wahlversammlung aushängen durfte.

Die Teilnahme daran wurde dann durch „Türsteher“ kontrolliert, einem Mitglied

des Wahlvorstandes wurde fristlos gekündigt, er bekam Hausverbot. Doch trotz allem lassen sich die Kolleginnen und Kollegen nicht einschüchtern.

Trotz Klagen des Arbeitgebers ist der Wahlvorstand gebildet, die Wahl wird vorbereitet und in Kürze vollzogen.

Wahlvorstand Jürgen Volk ist fest entschlossen, einen Betriebsrat bei Leist zu etablieren: »Wir lassen uns nicht einschüchtern.«

Neues Serviceangebot der IG BCE

Wer als Arbeitnehmer Leistung bringt, hat auch Anspruch auf eine faire Entlohnung. Dafür gibt es verbindliche Tarifverträge – allerdings nur, wenn die jeweiligen Unternehmen auch tarifgebundenes Mitglied des jeweiligen Arbeitgeberverbandes sind oder zumindest einen so genannten Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen haben.

Das aber machen nicht alle Unternehmen. Manche Arbeitgeber halten sich für besonders schlau und versuchen, sich um Tarifverträge herumzudrücken.

Damit schaden sie ihren Beschäftigten – und auch den anderen Unternehmen, die sie durch günstigere Preise unter Druck setzen wollen.

Wir finden, die Öffentlichkeit und vor allem die Beschäftigten sollen erfahren, welche Betriebe faire Tarife zahlen – und welche nicht.

Deshalb haben wir die neue Plattform www.arbeitbertest24.de gestartet.

Dort ist auf den ersten Blick zu sehen, ob die Firmen an einen Flächen- oder Haustarif gebunden sind – oder gar keine Tarifbindung eingegangen sind.





Engagement

Eindrucksvoller Höhepunkt der vergangenen Chemie-Tarifrunde war die große Tarifdemonstration am 19. März am Industriepark Frankfurt-Höchst. Rund 4.000 Kolleginnen und Kollegen aus ganz Hessen machten dabei ihrem Ärger über die sperrige Haltung der Arbeitgeber Luft.