

**ZEIT, WEITER  
ZU DENKEN.**



**Tagesprotokoll  
Donnerstag, 17. Oktober 2013**

**5. ORDENTLICHER**

**GEWERKSCHAFTSKONGRESS DER IG BCE**



---

13. – 18. OKTOBER 2013, HANNOVER



## **Donnerstag, den 17. Oktober 2013**

Beginn 08:58 Uhr

### **DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Einen wunderschönen guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich hoffe, Ihr hattet gestern Abend die Zeit, spannenden Diskussionen zu führen, und seid heute fit für Antragsberatungen.

Aber bevor wir mit dem Tagungsprogramm beginnen, gibt es ein paar Geburtstagskinder unter uns. Ich freue mich, gratulieren zu dürfen dem Berthold Trippen (Beifall), der Martina Mehlan (Beifall), dem Peter Winkelmann (Beifall) und der Evelyn Cimander. (Beifall) Ihr bekommt natürlich auch ein kleines Geschenk an Eurem Geburtstag hier.

Dann freue ich mich, dass die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Frau Dr. Ursula von der Leyen, hier unter uns ist. (Beifall) Unsere stellvertretende Vorsitzende Edi Glänzer wird sie jetzt auch begrüßen. Bitte, Edi, Du hast nach dem Fototermin das Wort. (Beifall)

### **EDELTRAUD GLÄNZER** (stellvertretende Vorsitzende der IGBCE)

Liebe Kolleginnen! Liebe Kollegen! Sehr geehrte Frau Ministerin von der Leyen! Wir begrüßen Sie herzlich auf unserem 5. Ordentlichen Gewerkschaftskongress.

Es hat für uns Tradition, dass wir die Bundesarbeitsminister zu unseren Kongressen einladen. Das ist gut so, und das ist wichtig.

Sehr geehrte Frau Bundesministerin, wir haben mit Ihnen und Ihrem Ministerium in den vier zurückliegenden Jahren im regelmäßigen Austausch gestanden. Sie wissen, dass uns insbesondere drei Themen sehr beschäftigen.

Das ist erstens die Zukunft einer demografiefesten und leistungsgerechten Altersrente mit Blick auf die Gestaltung der Altersübergänge, und dies insbesondere für belastete Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. (Beifall)

Das ist zweitens die notwendige Neuordnung des Arbeitsmarktes, hier die Eingrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit. (Beifall) Es geht weiter um die Einführung eines Mindestlohns und die Stärkung der Tarifautonomie. (Beifall)

Drittens geht es uns insbesondere um die Ausweitung der Gestaltungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten. Hiermit meinen wir keine Informationsrechte, sondern wir wollen Mitbestimmungsrechte. (Lebhafter Beifall)

Leider hat es in der Politik dazu bisher kaum nennenswerte Vorschläge beziehungsweise Vorstöße gegeben. Wir haben in der Leiharbeit gemeinsam mit der IG Metall zur Bekämpfung des Missbrauchs wichtige Schritte unternommen. Wir gestalten auf betrieblicher Ebene das, was an Verwerfungen in der Arbeitswelt von der Politik nicht gestaltet wurde. Wir machen zukunftsweisende Tarifverträge in Sachen Lebensarbeitszeit. Gerade in dieser Frage brauchen wir und bauen wir auf flexible Übergänge in den Ruhestand. (Beifall)

Unsere Tarifverträge entfalten nur dann Kraft, wenn sie endlich Übergänge ab 60 Jahre ermöglichen. Deshalb erwarten wir von einer zukünftigen Bundesregierung eine Reform zur Schaffung eines Teilrentensystems ab 60 Jahren. (Beifall)

Sehr geehrte Frau Bundesministerin, wir wissen, Sie legen viel Wert darauf, dass die Betriebsparteien eigenverantwortlich die Unternehmenskultur gestalten und präventive Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit finden.

Wir benötigen dafür aber auch angemessene Instrumente zur Arbeitsgestaltung. Betriebsräte brauchen relevante Initiativrechte, um Arbeitsorganisation und Arbeitsfähigkeit umfassend gestalten zu können. Betriebsräte brauchen Instrumente, um endlich das Unterlaufen unserer Tarifverträge durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkvertragsbeschäftigten zu verhindern. (Beifall)

Sehr geehrte Frau von der Leyen, wir sind gespannt darauf, von Ihnen zu erfahren, ob wir auch mit einer Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes rechnen, und zwar zur Eindämmung von sachgrundlosen Kettenverträgen.

Wir freuen uns, dass Sie uns nun Ihre Schwerpunkte in den anstehenden Koalitionsverhandlungen erläutern werden und das, was wir von der zukünftigen Bundesregierung erwarten können. Sehr geehrte Frau Ministerin, Sie haben das Wort. (Beifall)

**DR. URSULA VON DER LEYEN** (Bundesministerin für Arbeit und Soziales)

Vielen Dank. - Liebe Frau Glänzer! Sehr geehrter Herr Vassiliadis! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich freue mich immer sehr, wenn ich hier in Hannover reden darf. Dann ist das gewissermaßen für mich ein Heimspiel.

Zunächst einmal herzlichen Glückwunsch zu diesen fulminanten Wahlergebnissen! Davon kann man ja nur träumen. Ich gratuliere Ihnen beiden. Ich habe eben von Herrn Vassiliadis gehört, liebe Frau Glänzer: Es ist das erste Mal, dass eine Frau in diese Position bei der IG BCE gewählt worden ist. Meinen Glückwunsch dazu noch einmal! (Beifall)

In der Vorbereitung der Rede ist mir eingefallen, dass der allererste Gewerkschafter, den ich als junges Mädchen kennengelernt habe, ein IG BCEler war. - Damals hießen die noch nicht so. - Das war damals Hermann Rappe gewesen. Ich habe ihn kennengelernt über meinen Vater; er hat zu Hause immer von „dem“ Gewerkschafter Hermann Rappe gesprochen. Ich habe sehr genau gespürt, dass er ihn gemocht hat. Kinder haben ja dafür einen Sensus, wie Eltern anderen Erwachsenen gegenüberstehen.

Mir ist heute noch in Erinnerung, dass mein Vater hohen Respekt vor Hermann Rappe hatte. Er hatte ihn meines Erachtens aus drei Gründen.

Erstens. Er hat immer bewundert, wie geschickt Hermann Rappe verhandelt hat. Das muss offensichtlich bei ihm, der auch ein geschickter Verhandler war, nachhaltig Eindruck hinterlassen haben.

Zweitens. Er schätzte an ihm, dass er so verabredungsfest war. Das heißt, wenn er einmal etwas besprochen hatte, dann hielt er das auch ein.

Drittens. Obwohl er nie vergaß, woher er gekommen ist, war er doch immer in der Lage, sehr stark über den Tag hinaus zu blicken.

Hermann Rappe stand 13 Jahre an der Spitze der - wie sie damals hieß - IG Chemie, Papier, Keramik, und zwar von 1982 bis 1995. Das war sicherlich auch keine leichte Zeit gewesen. Erinnern wir uns einmal, was das für Zeiten gewesen sind: Das war der Strukturwandel von einer Industriegesellschaft mit relativ sicheren Arbeitsplätzen hin zu einer völlig neuen Dienstleistungsgesellschaft mit dem Wandel in eine moderne Form der Arbeitsmärkte in der Globalisierung.

In den 80er-Jahren tauchte zum ersten Mal das Thema der Langzeit- und Massenarbeitslosigkeit auf. Vor allen Dingen tauchte zum ersten Mal das Phänomen auf, dass in Krisenzeiten zwar die Arbeitslosigkeit stieg, aber sie in besseren Zeiten nicht mehr sank. Damals hielt der Begriff der Sockelarbeitslosigkeit in unserem Land Einzug. Es kamen dann in den 90er-Jahren die Anpassungsprobleme mit den neuen Ländern und der Wirtschaft in den neuen Ländern dazu.

Wenn wir heute auf die Zeit von Hermann Rappe zurückschauen, kann man eigentlich nur sagen: Man kann stolz darauf sein, wie viel geschafft worden ist. Zum Beispiel haben wir in den letzten Jahren zum allerersten Mal erlebt, dass die Sockelarbeitslosigkeit nicht mehr gestiegen ist, sondern im Gegenteil in den guten Zeiten sogar gesunken ist. Wir sind zum ersten Mal seit 20 Jahren wirklich in der Lage, die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit sukzessive abzubauen. Das macht den Blick frei auf ganz neue Möglichkeiten, mit den vorhandenen Arbeitslosen anders, individueller zu arbeiten, damit sie den Weg zurück in Arbeit schaffen.

Aber es tun sich natürlich auch neue Probleme auf. Darüber möchte ich heute sprechen. Wir sind noch nicht in Koalitionsverhandlungen, sondern erst in der Sondierungsphase. Aber ich möchte auf vier Themen eingehen, von denen ich mir wünsche, dass sie ein Schwerpunkt in der nächsten Bundesregierung sein werden, und wo ich alles tun werde, dass sie in der nächsten Bundesregierung erfolgreich bearbeitet werden.

Erster Punkt. Eine kluge Bundesregierung muss die Sozialpartnerschaft stärken. Alles, was die Sozialpartnerschaft schwächen könnte, muss sie verhindern. Es gab sicherlich Zeiten, in denen das Miteinander von Politik, Gewerkschaften und Arbeitgebern in Deutschland, insbesondere international, viel kritisiert und belächelt worden ist. Antiquiert, teuer, lähmend – Sie kennen alle die Begriffe. Aber ich glaube, uns eint die Erfahrung der letzten zehn Jahre, dass genau das Gegenteil der Fall ist.

Die Globalisierung hat mit Macht zugenommen. Aber wenn man sieht, welche Gesellschaften erfolgreich bei der Bekämpfung des Auseinanderklaffens von Arm und Reich sind, bei der Bekämpfung der Armut, dann sind es genau die Gesellschaften, die nicht nur den Gesetzgeber haben, sondern die vor allem starke Sozialpartner, starke Arbeitgeberverbände und starke Gewerkschaften haben. Wir brauchen diese in unserem Land. Deshalb ist es unsere Aufgabe in der Politik, immer wieder darauf zu achten, dass wir Gesetze machen, die mitdenken, ob sie die Sozialpartner stärken oder ob sie die Sozialpartner schwächen oder entmündigen.

Wir haben das gemeinsame Thema, dass es für uns entscheidend ist, dass die Tarifbindung wächst. Aber wir wissen, dass in den letzten Jahren die Tarifbindung immer schwächer geworden ist. In den alten Bundesländern liegt sie noch knapp über 50 Prozent, in den neuen Bundesländern liegt sie inzwischen deutlich unter 40 Prozent. Deshalb müssen wir konkrete Antworten darauf geben, warum es für einen Arbeitgeber, warum es für die Beschäftigten richtig ist, Mitglieder in ihren Verbänden zu werden, in den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Wir müssen diesem schleichenden Prozess – „Ich brauche mich darum nicht zu kümmern“ – Einhalt gebieten, indem wir einen Rahmen schaffen, der immer wieder die Gewerkschaften in die Lage versetzt, ihre Verantwortung wahrnehmen zu können. Das heißt, der Gestaltungsspielraum, den Politik für Arbeitgeber und Gewerkschaften schafft, ist entscheidend für die Legitimität, die Sie dann bei den Beschäftigten und bei den Arbeitgebern haben werden.

Dabei geht es ganz konkret um das Thema Mindestlohn. Ich sage Ihnen hier ganz deutlich: Ja, dieses Land braucht einen Mindestlohn, und zwar flächendeckend. (Beifall).

Jetzt ist die Phase, in der es wichtig ist, dass wir den Mindestlohn richtig machen. Damit meine ich, dass es nicht Aufgabe der Politik sein kann, die Kernkompetenzen der Sozialpartner zu übernehmen und sie damit indirekt zu entmündigen. Wir müssen vielmehr den Rahmen setzen, damit Sie die Verantwortung und die Kompetenzen, die nur Sie haben, übernehmen können. Das ist genau die Frage, die zurzeit diskutiert wird.

Wo der Startpunkt liegt, das werde ich Ihnen heute nicht sagen können; denn das ist zurzeit Gegenstand von Verhandlungen. Aber auf die lange Sicht, sozusagen von morgen an, ist entscheidend die Frage, wie es mit dem Mindestlohn Jahr für Jahr weitergeht; das ist existenziell wichtig. Ich wünsche mir und setze mich ein für ein System, in dem die Gewerkschaften und die Arbeitgeber den Mindestlohn aushandeln, und zwar unabhängig von Vorgaben; keiner redet ihnen hinein. Übrigens finde ich auch die Wissenschaft nicht dominant, ebenso wenig wie die Politik. Gewerkschaften und

Arbeitgeber müssen unabhängig darüber entscheiden: über die Höhe des Mindestlohns, über seine Dynamik und wenn Differenzierung, dann darüber, welche Differenzierung. Aber das ist Ihre Kompetenz, das ist Ihre Expertise. Wir haben zurzeit 65.000 Tarifverträge in diesem Land, die von Ihnen, den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden, ausgehandelt worden sind. Dort liegen die Kompetenzen. Deshalb ist die einzige Aufgabe der Politik, das Ergebnis, das Sie in den nächsten Jahren finden werden, für allgemeingültig zu erklären, damit es für jeden und jede gilt, flächendeckend, ganz egal, woher der kommt oder woher sie kommt, und ganz egal, wo und wie, in welchem Betrieb jemand arbeitet. Das muss die Regel und der Rahmen sein, den die Politik setzt, aber Sie müssen die Höhe aushandeln können.

Zweiter Punkt. Oberthema für die nächste Bundesregierung müssen der Demografie-wandel und die Fachkräftesicherung sein. Sie alle kennen die Zahlen: Deutschlands Mitte wird älter, Deutschlands Mitte schrumpft. Wir wissen, dass wir Fachkräfte brauchen, längst nicht mehr nur bei den Akademikerinnen und Akademikern, sondern inzwischen längst auch in den Ausbildungsberufen. Wir wissen auch, dass daraus neue Chancen entstehen können. Aber wenn es dann ernst wird – welches sind die Gruppen, wo wir konsequent die Türen öffnen und die Bedingungen verbessern müssen, damit sie am Arbeitsmarkt teilhaben können? -, dann wird es schon kritisch.

Der größte Konsens herrscht noch bei der Gruppe der Älteren. Sie haben sich bei der IG BCE schon viel früher als andere dafür eingesetzt, dass wir ein neues Bild des Alters bekommen, dass wir die Themen Betriebswissen und Lebenserfahrung stärker schätzen und in die Arbeitswelt einbringen. Sie haben mit dem Arbeitgebern kluge Antworten gefunden: den Demografiefonds, die Langzeitkonten, die Viertagewoche, die gleitenden Übergänge in den Ruhestand. Wir sind auf einem guten Weg. Ich glaube, auch das muss man durchaus einmal sagen: Inzwischen sind wir bei der Beschäftigung Älterer die Zweitbesten in Europa hinter Schweden. Aber wir haben noch eine Riesenfläche vor uns.

Die nächste Bundesregierung wird konsequent das Kapitel Weiterbildung für Ältere aufschlagen müssen. Bisher werden fast gar keine Ressourcen für die Weiterbildung Älterer eingesetzt. Wir haben sehr viele Ressourcen für die Weiterbildung Junger und Mittelalter eingesetzt, aber für die Qualifizierung Älterer innerhalb der Betriebe müssen wir ganz neue pädagogische Konzepte finden und auch in viel stärkerem Maße Ressourcen einsetzen.

Und ja: Wir brauchen kluge, flexible Übergänge in den Ruhestand. Das Rentenrecht ist zu starr. Sie alle wissen das: Wenn man vorzeitig in Rente geht, dann kann man 450 Euro schadlos dazuverdienen. Danach gibt es überproportionale Kürzungen bei der Rente, wenn man flexibel dazuverdienen will. Ich glaube, wir brauchen eine kluge Kombirente, die Teilrente und Teilzeit miteinander kombiniert – früher; uns schwebt vor: ab 63 -, und dass man in dieser Zeit durchaus noch Rentenpunkte dazuverdienen kann, damit die Übergänge fließend sind. Daran können Ihre Modelle anknüpfen.

Selbstverständlich brauchen wir eine Lebensleistungsrente. Es kann nicht sein, dass jemand 30 oder 40 Jahre in die Rente eingezahlt hat – das heißt, ihm oder ihr wurden 10 Prozent des Einkommens abgezogen, über 30 oder 40 Jahre hinweg -, und am Ende steht dieser Beschäftigte mit einer Rente da, die niedriger ist als die Grundsicherung, und er oder sie muss zum Amt gehen und dort seine oder ihre Rente durch die Grundsicherung aufstocken lassen. Meine Damen und Herren, das entwürdigt Arbeit, das können wir nicht länger zulassen! (Beifall)

Deshalb muss es die Lebensleistungsrente für die Geringverdiener geben. Wir sollten nicht mehr nur auf die Höhe der eingezahlten Beiträge schauen – die sind auch wichtig -, sondern in diesem Fall auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Rentenversicherung, auf die Anzahl der Beitragsjahre. Selbstverständlich zählt Kindererziehung dazu, selbstverständlich zählt Pflegeleistung dazu. Ab einer bestimmten Lebensleistung in der Rentenversicherung sollten wir dann auch sagen: Du kannst dich darauf verlassen, dass Deine Rente auf 850 Euro aufgestockt wird. Das ist mein Ziel für die nächste Bundesregierung.

Die zweite Gruppe beim Thema demografischer Wandel und Fachkräfte sind selbstverständlich die Frauen. Manchmal wundere ich mich, dass ich das immer wieder erwähnen muss. Aber wenn man sich die Zahlen anschaut, dann sind die Frauen in diesem Land weit unterproportional am Arbeitsmarkt vertreten, was die Relation und die Einsatzmöglichkeiten in der Zeit angeht. Ich habe manchmal das Gefühl, dass wir in diesem Land etwas erschöpft sind von den vielen Veränderungen, die in den letzten zehn Jahren bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stattgefunden haben, nach dem Motto: Jetzt ist es aber auch mal gut. – Mitnichten, gar nichts ist gut, sondern wir sind gerade erst am Anfang! Wenn man einmal genau auf die letzten zehn Jahre schaut: Ganztagschulprogramm, Elterngeld, Vatermonate, Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz, Unternehmen, die sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen geschrieben haben – klasse, gut, richtig. Aber, meine Damen und Herren, wir holen nach, was andere Länder uns seit Jahren, wenn nicht seit Jahrzehnten vorgemacht haben. Das heißt: Null „Jetzt ist auch mal gut“, sondern mit gleicher Kraft weiter voraus, denn es ist noch eine ordentliche Strecke, die wir zu tun haben!

Ich möchte, dass die nächste Bundesregierung das Thema Teilzeit mit echter Perspektive wieder neu formuliert. Wir brauchen eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechtes. Teilzeit ist gut für bestimmte Phasen des Lebens. Das will ich gar nicht infrage stellen; das habe ich selbst erlebt. Aber mehr als 90 Prozent der Teilzeitarbeitenden sind Frauen. Viele Frauen stellen nach ein paar Jahren fest, dass Teilzeit bedeutet: vormittags, Karriere ist aus, Anschluss ist nicht mehr geschafft, Sackgasse - und das war es dann.

Wir haben vor rund zehn Jahren das Recht auf Teilzeit eingeführt. Das war damals ein Segen. Das Recht auf Teilzeit hat sehr vielen Frauen überhaupt erst die Möglichkeit eröffnet, in das Arbeitsleben hineinzukommen, und zwar in einem Land, in dem wir auch noch eine Teilzeitschule haben. So nenne ich das zumindest im Ausland. Dort kann man gar nicht verstehen, wenn ich von unserem Schulsystem spreche und sage, dass wir uns anstrengen, Ganztagschulen aufzubauen. Im Ausland ist man daran gewöhnt, dass es selbstverständlich ist, Ganztagschulen zu haben. Wir sind also in einem Land mit dem Recht auf Teilzeit. Solange es die Teilzeitschule gibt: gut gefahren. Das heißt aber nicht, dass das der Dauerzustand sein kann. Wir brauchen ein Rückkehrrecht in Vollzeit genauso selbstverständlich, (Beifall) wie in unserem Land parallel die Ganztagschulen ausgebaut werden müssen.

Ganztagschulen - das ist nicht ganz die Baustelle der Arbeitsministerin, aber ich sage nur einen Satz - sind gut für die Kinder; denn gutes Lernen braucht Zeit. Ganztagschulen sind auch für das Familienleben gut. Denn wenn die Mütter und Väter nachmittags und abends nicht mehr die Nachhilfelehrer der Nation sein müssen - in dieser Zeit müssen sie, wenn sie es denn können und die Zeit dafür haben, das nachholen, was die Kinder vormittags in der Schule nicht gemacht haben -, dann bleibt echte Familienzeit. Insofern bin ich der Überzeugung, dass Ganztagschulen auch ein Plus für die Familienzeit sind, meine Damen und Herren. (Beifall)

Es war gut, dass wir die Kitas ausgebaut haben. Heute denke ich oft: Es war ein Segen, dass wir 2008 den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz in das Gesetz geschrieben und klargemacht haben, dass er 2013 kommt. Es war völlig klar, dass es auf dem Weg dahin ruckeln und viel Geschrei und Ärger geben würde. Aber glauben wir denn, wir wären heute da, wo wir beim Ausbau der Krippenplätze sind, wenn es diesen Rechtsanspruch zu einem fixen Datum nicht gegeben hätte?

Jetzt geht die Diskussion über die Qualität der Kitas selbstverständlich weiter. Die Bundesregierung gibt weiter, fortlaufend und unbegrenzt jedes Jahr 800 Millionen Euro in den Ausbau - sprich: die Qualität - der Kitas. Das gehört selbstverständlich mit in das Thema demografischer Wandel und Fachkräftesicherung.

Meine Damen, meine Herren, ich kann es Ihnen nicht ersparen. Auch das Thema Frauen in Führungspositionen gehört selbstverständlich mit dazu. Dies ist nicht jedermanns Lieblingsthema; das weiß ich. Ich möchte hier nur so viel sagen: Mich freut, dass alle im Bundestag vertretenen Parteien die Frauenquote in den Aufsichtsräten, in den Konzer-

nen und in ihren Wahlprogrammen gehabt haben. Das heißt, die Frauenquote wird kommen.

Keine Fachkräftesicherung ohne junge Menschen. In der IG BCE gibt es eine Vielzahl von Ausbildungsberufen, allein 50 in der Form. Ich muss Ihnen für die Initiativen danken, die Sie im Jahr 2000 und später mit „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ - 2011 war das meines Erachtens - auf den Weg gebracht haben.

Ich glaube, die nächste Bundesregierung muss sich neben der Frage, dass jeder junge Mensch eine Ausbildung braucht, auch damit beschäftigen, dass die jungen Menschen, die vor zehn Jahren durch den Rost gefallen sind - damals hatten wir eine Massenarbeitslosigkeit, und insbesondere Jugendarbeitslosigkeit war ein bedrückendes Thema - und die heute 25 bis 35 Jahre alt sind, eine zweite oder auch dritte Chance bekommen.

1,5 Millionen Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren haben keine Berufsausbildung. Wenn man sieht, dass fast 50 Prozent aller Arbeitslosen keinen Berufsabschluss haben, dann müssen wir die Hebel ganz neu setzen für eine erfolgreiche Nachqualifizierung genau für diese Menschen.

An dieser Stelle habe ich einen Wunsch an die IG BCE. Ich habe in den letzten vier Jahren, in denen ich als Arbeitsministerin den Ausbildungspakt begleitet habe, immer bedauert, dass die Gewerkschaftsseite beim Ausbildungspakt nicht im Boot ist. Ich kann nur sagen: Die Türen sind weit, weit offen. Ich würde mir sehr wünschen, dass ich Sie an meiner Seite habe, wenn wir zum Beispiel sagen: Wir wollen den Ausbildungspakt um eine Qualifizierungsoffensive erweitern für genau die Menschen, die ich eben genannt habe. Wenn wir da die Gewerkschaften an unserer Seite hätten, würden wir in unserem Land wieder einen großen Schritt nach vorne machen, der zeigt, wie wichtig die Sozialpartner bei der Gestaltung unserer Arbeitswelt und der Ausbildungswelt sind. Sie sind herzlich eingeladen. Ich würde mich darüber freuen, wenn Sie dabei sind. (Beifall)

Drittes Thema: Die Arbeitswelt muss dem Menschen dienen, nicht umgekehrt. Veränderungen finden statt, ob sie uns passen oder nicht - das kennen Sie -, und zwar bei den Themen, die über die Globalisierung in unser Land hereingeschnitten sind, beispielsweise die Öffnung der Märkte, die uns aber in vielen Punkten auch viele Vorteile gebracht haben. Die dynamischen Prozesse gehören zur sozialen Marktwirtschaft dazu, genauso wie der technische Fortschritt. Aber wie wir damit umgehen, das macht den Riesenunterschied.

Zeitarbeit und Werkverträge gehören zur Flexibilität einer arbeitsteiligen Gesellschaft dazu - ich glaube, diesen Satz kann jeder unterschreiben -, aber sie sind für Arbeitsspitzen gedacht. Sie sind für eine hohe Spezialisierung gedacht, zum Beispiel mit Blick auf den Werkvertrag. Sie sind nicht für Lohndumping gedacht. Sie sind auch nicht für einen Verschiebebahnhof von Unternehmerverantwortung gedacht. Das war bei der Zeitarbeit und bei den Werkverträgen nicht der Vater des Gedankens.

Wir haben die Zeitarbeit in der zu Ende gegangenen Legislaturperiode weitgehend - nicht endgültig - reguliert. Wir haben einen Mindestlohn eingeführt, übrigens nach dem klugen Kommissionsmodell. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben ihn ausgehandelt. Sie haben ihn ja gerade wieder neu ausgehandelt und für die nächste Zeit fortentwickelt.

Wir haben in der Zeitarbeit eine „Drehtürklausel“ geschaffen, damit die Stammbeschäftigten nicht entlassen und dann über die Drehtür in der Zeitarbeit wieder im selben Unternehmen eingestellt werden dürfen.

Ich muss Ihnen dafür danken, wie Sie sich eingesetzt und die Branchenzuschläge in der Zeitarbeit umgesetzt haben. Das war nicht einfach. Es war immer die Forderung im Raum: Kläre das als Gesetzgeber!

Ich möchte Ihnen hier einmal erklären, warum wir diesen Weg gegangen sind. Im Gesetz steht - das wissen Sie alle -: Equal Pay, es sei denn, ein Tarifvertrag formuliert etwas anderes. Das heißt, „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ steht im Gesetz.

Wir haben aber festgestellt, dass es bei Gewerkschaften Auswüchse gegeben hat, die das genommen haben, um die Spirale in der Zeitarbeit nach unten hin zu öffnen. Das war nicht im Sinne des ursprünglichen Gesetzes. Der Gesetzgeber hätte dies mit seiner groben Keule wieder zurückholen können.

Damit bin ich wieder bei meinem Ausgangsthema: Je mehr wir in die Politik verlagern, was eigentlich ursprüngliche Kompetenz der Gewerkschaften ist, desto mehr geht ein schleichender Prozess voran, der entmündigt und Legitimität wegnimmt.

Insofern war der Weg vielleicht schwieriger und langwieriger, zu sagen: Wenn nur ein Tarifvertrag von Equal Pay abweichen kann - Himmel noch mal! -, dann regelt doch zwischen den Tarifparteien, wieder den umgekehrten Weg zu gehen, nämlich zu fragen: Ab wann ist die Einarbeitungszeit vorbei, sodass tatsächlich, wie es im Gesetz steht, Equal Pay gilt?

Sie haben bewiesen, dass es geht. Sie haben die Branchenzuschläge verabredet. Das ist noch nicht flächendeckend, aber ich glaube, auf die lange Sicht ist die Tatsache, dass Sie das Heft des Handelns in der Hand behalten, dass Sie die Kompetenzen dafür haben, weiter entwickeln und die Legitimität haben besser, als wenn Politik Sie entmündigt hätte.

Was ich aber auch gesehen habe in der Zeitarbeit ist: Als ich als Arbeitsministerin anfang, tummeln sich gewissermaßen die schwarzen Schafe, die eigentlich nur Lohndumping wollten, in der Zeitarbeit. Sie haben diese benutzt, weil es Schlupflöcher in der Zeitarbeit gab, und sie haben zum Teil das Recht gebrochen. Je mehr wir die Zeitarbeit reguliert haben, desto stärker sind die schwarzen Schafe weitergewandert in ein neues Geschäftsfeld. Das heißt jetzt „Werkvertrag“. Da sind jetzt die Schlupflöcher, oder da wird zum Teil bewusst Gesetz gebrochen.

Ich sage das so pointiert, weil ich nichts gegen den guten alten echten Werkvertrag habe. Der ist über 100 Jahre alt. Der ist in Ordnung. Aber der Werkvertrag darf eben nicht der Deckmantel für illegale oder unfaire Arbeitsbedingungen sein. Das gilt zum Beispiel, wenn der Werkvertrag faktisch eine Arbeitnehmerüberlassung ist. Das gilt, wenn der Werkvertrag eigentlich nur dazu benutzt wird, um Löhne zu drücken und vor allem um den Mindestlohn zu umgehen. Das gilt vor allem, wenn der Werkvertrag nur dazu benutzt wird, um Arbeitnehmerrechte, die im Betrieb vereinbart sind, auszuhebeln. Das gilt, wenn Zeitarbeitsunternehmen Beschäftigte als Werkvertragsarbeitnehmer einsetzen und dann, wenn das auffliegt, diese schnell umdeklariieren, ihren Zeitarbeitsvertrag herausholen und sagen: Nein, das sind in unserem Unternehmen doch die Zeitarbeitnehmer, das heißt, wenn die Scheinwerkverträge auffliegen. Hier hat das Gesetz Lücken, und diese Lücken werden und müssen wir schließen, meine Damen und Herren. (Beifall)

Ich sage noch etwas, was zur Diskussion steht: Wenn Personal von Drittfirmen in die Arbeitsabläufe eines Betriebes unmittelbar eingebunden ist, und dies nicht nur gelegentlich, dann müssen wir in der Tat gemeinsam überlegen, wie die Rechte des Betriebsrats gestärkt werden können. (Beifall)

Schließlich geht es auch um den Schutz am Arbeitsplatz. Wenn ich noch einmal zu Hermann Rappe springen darf: Der war bei dem Thema Arbeitsschutz wahrscheinlich vollauf mit dem Thema körperlicher Gesundheitsschutz beschäftigt, Gefahrenstoffe, Belastungen durch Lärm, körperliche Schäden durch Fließbandarbeit, Unfallvermeidung. Da sind wir richtig weit gekommen und sind international hervorragend. Heute machen uns vor allem die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Sorgen. Ich weiß ganz genau, wie viele Berührungspunkte es nicht bei Ihnen, aber anderswo bei dem Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz gibt. Ich weiß ganz genau, wie problematisch der Begriff Burnout ist, obwohl man ihn gut verstehen kann. Er ist ja keine Diagnose im eigentlichen Sinne. Aber es wäre grundverkehrt, diese Diskussion als Modeerscheinung

oder als Medienhype einfach abzutun. Das ist ganz real. Das ist ein neues Phänomen, das ist ein ernstzunehmendes Phänomen. Es findet statt.

Die Zahlen sprechen da Bände. Mehr als jede dritte Frühverrentung geht auf das Konto psychischer Störungen aus dem Erwerbsleben zurück. Die psychische Erkrankung ist inzwischen Ursache Nr. 1 bei der Frühverrentung, ist die Hauptursache bei der Frühverrentung. Die Betroffenen sind jung. Sie sind im Durchschnitt 48 Jahre alt, wenn sie zwangsweise in die Rente gehen müssen. 53 Millionen Krankheitstage pro Jahr gehen auf psychische Störungen zurück. 8 Milliarden Produktionsausfälle – das sind ganz harte Zahlen, die sagen: Da ist etwas nicht in Ordnung.

Klar, ich weiß auch, Arbeit ist für die Psyche immer besser als keine Arbeit zu haben. Das Belastendste ist Arbeitslosigkeit. Ich weiß auch, Stress gehört dazu. Was wir aber verhindern müssen, ist der vermeidbare chronische Stress, der zunehmend auf den Menschen lastet. Das hat natürlich etwas zu tun mit der Veränderung der Arbeitswelt, der Ambivalenz, die da ist. Handys, Internet, E-Mail – Freizügigkeiten, die uns ermöglichen, unabhängig vom Ort zu arbeiten, jederzeit, wann Sie es wünschen. Das sind Freiheiten, die wir auch mögen. In dieser Ambivalenz liegt aber genauso die Entgrenzung drin: Wann habe ich eigentlich frei, wann ist Familienzeit, wann ist Freizeit, Privatleben, und wann ist Arbeitszeit? Bin ich immer erreichbar, bin ich immer on call, kann jederzeit jemand auf mich zurückgreifen, weil er von mir etwas will? Wir mögen die Flexibilität und die Abwechslung in unserem Arbeitsleben. Aber wir sind doch zunehmend damit konfrontiert, uns permanent auf Neues einstellen zu müssen, neue Techniken erlernen zu müssen, ununterbrochen Restrukturierungen zu erleben. Restrukturierung heißt ja das Wort, das das so schön ummantelt. Totale Unsicherheit, solange Sie nicht wissen, bin ich drin oder bin ich draußen bei den Plänen, die da entwickelt werden. Unsicherheit über Monate aushalten.

Es muss nicht immer notwendigerweise schädlich für alle sein, weil jeder Einzelne damit unterschiedlich umgeht. Aber – und hier ist die Unternehmerverantwortung – die Betriebe können doch unterschiedlich schädlich sein, wenn sie diese Faktoren verstärken, oder sie können widerstandsfähiger machen, wenn sie die Beschäftigten und die Organisation stärken. Hier müssen wir noch viel lernen.

Aber, meine Damen und Herren, hier können wir auch miteinander neue Wege beschreiten, neue Regeln aufstellen, neue Verantwortlichkeiten einfordern und dingfest machen und damit auch die Prävention am Arbeitsplatz vorantreiben und zur Norm machen, und zwar für den körperlichen Arbeitsschutz genauso selbstverständlich wie für den psychischen Arbeitsschutz.

Viertes und letztes Thema. Noch einmal: Für all das, was ich eben angeführt habe, brauchen wir starke Gewerkschaften. Was wir nicht brauchen, ist eine Zersplitterung in lauter kleine Interessengruppen. (Beifall) Stammebelegschaften, die in lauter kleine Egointeressengruppen zersplittern, sind nicht mehr für das Große und Ganze konsens- und handlungsfähig. Unsere Tarifpartnerschaft lebt ja gerade davon, dass wir immer wieder lernen, seit 60 Jahren, einen Konsens herzustellen. Wir sind weltweit berühmt dafür, dass wir immer die Konsensgesellschaft sind. Und wir sind gut damit gefahren. Klar, keine und keiner hat dadurch das Maximum der Forderungen immer durchsetzen können. Man muss immer wieder Abstriche machen. Aber es war zum Schluss der richtige Weg.

Deshalb will ich Ihnen ganz deutlich sagen, dass mich besorgt, wenn Belegschaften und Betriebe in Einzelgruppen zerfallen, die für sich ein Maximum herausholen, ganz egal, ob das zum Schluss für die Gemeinschaft des Betriebes oder der Tarifsektoren das Richtige ist und sie auch voranbringt. Deshalb, meine Damen und Herren, bin ich überzeugt davon, dass wir die Tarifeinheit brauchen. Das ist meine feste Überzeugung. Ich werde mich in der nächsten Bundesregierung dafür einsetzen, dass wir die Tarifeinheit auch schaffen. Denn wenn wir erst einen Prozess begonnen haben, dass sich Gewerkschaften atomisieren in viele kleine Einzelgruppen, dann kriegen Sie diesen Prozess nicht wieder eingefangen. Ich weiß um die Sorgen der Minderheiten. Wir

müssen Minderheitsrechte schützen und stärken. Das ist eine Selbstverständlichkeit in unserer Demokratie, und deshalb ist es auch eine Selbstverständlichkeit, dass wir dafür Lösungen finden müssen. Aber ich bin der festen Überzeugung, dass der Grundsatz der Tarifeinheit, der sich über Jahrzehnte bewährt hat, jetzt nicht so einfach aufgegeben werden kann, sondern wieder gestärkt werden muss, und das auch gesetzlich. (Beifall)

Meine Damen und Herren, von Hermann Rappe bis Michael Vassiliadis, die IG BCE ist immer mit Wandel konfrontiert gewesen. Sie hat nie versucht, ihn aufzuhalten, sondern sie hat ihn immer erfolgreich gestaltet und dem Wandel ihren Stempel aufgedrückt. Sie haben dadurch die elementaren Werte der Sozialen Marktwirtschaft immer wieder weiter getragen in die Moderne. Alles das, was ich eben angesprochen habe, sind Kernwerte der Sozialen Marktwirtschaft.

Wenn es uns gelingt, auch in Zukunft die Leitplanken richtig zu setzen, nämlich dass wir einerseits Flexibilität und Fortschritt haben - der globalisierte Arbeitsmarkt schläft nicht -, das aber nicht zulasten der Beschäftigten und ihrer Gesundheit geht, wenn wir den Rahmen so setzen, dass Arbeitsplätze nicht gefährdet werden, aber es fair zugeht und wir „Gute Arbeit“ haben, wenn wir unser bewährtes Sozialmodell in der Globalisierung überzeugend machen, gemeinschaftsfähig machen, auch als Exportmodell immer wieder wettbewerbsfähig darstellen, dann, meine Damen und Herren, sind wir weiter auf dem richtigen Weg.

Ich habe mich über den Gedanken von Michael Vassiliadis und Ihnen gefreut, einen neuen Pakt für ein neues „Bündnis für Gute Arbeit“ zu schaffen. Mich hätten Sie an Ihrer Seite. - Vielen Dank. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Sehr geehrte Frau Ministerin, wir freuen uns, dass Sie zu den Delegierten des 5. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses der IG BCE gesprochen haben. Ich wünsche mir, dass Sie unsere Vorstellung in die neue Regierung mitnehmen, mit uns im Dialog bleiben und schnell vieles davon auch umsetzen. Wir brauchen ein paar gesetzliche Rahmenbedingungen. Vielen Dank und alles Gute für die nächsten Tage. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte bleibt an Euren Plätzen. Wir unterbrechen nur kurz, um die Bühne für die Podiumsdiskussion zum Thema „Gute Arbeit“ vorzubereiten. Es geht gleich weiter.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, nehmt wieder Platz, dass wir mit unserer Podiumsdiskussion starten können. Danach gibt es dann eine etwas längere Pause.

## **Podiumsdiskussion**

### **„Gute Arbeit“**

Guten Morgen, Frau von Stosch!

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Guten Morgen! Herzlich willkommen! Ich freue mich, diesen Vormittag hier moderieren zu können.

Mit der Podiumsdiskussion zum Thema „Gute Arbeit“ - das ist ein weiter Begriff -, die derzeitige, wir müssen sagen (Noch-) Arbeitsministerin hat den Raum eben ein bisschen geöffnet. Was heißt Wandel der Arbeitsbeziehungen? Das normale unbefristete Arbeitsverhältnis gehört schon fast der Vergangenheit an, es wird seltener. Zeitverträge, Jobwechsel, neue Chancen, viele Risiken, all das gehört zur Realität. Verdichtung von Arbeitsprozessen, Flexibilisierung, Restrukturierung von Unternehmen, all das hat die Arbeitsministerin eben angesprochen. Das ist sozusagen die Folie, auf der wir diskutieren: Wie kann man gegensteuern? Welche Weichen müssen gestellt werden, um

für Gute Arbeit in Gegenwart und Zukunft zu sorgen? Wie bleibt Arbeit in Deutschland attraktiv für alle, für gut ausgebildete junge Menschen, für ältere Menschen? Was heißt Gute Arbeit? Was heißt gesunde Arbeit? Wie gehen Gute Arbeit und Bezahlung zusammen?

Über all das wollen wir heute diskutieren. Dazu begrüße ich Isabel Rothe, Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dann Herrn Reinhard Göhner, der noch nicht physisch anwesend ist. Er trinkt wohl gerade irgendwo einen Kaffee. Er ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Wir erwarten ihn dringend hier oben auf dem Podium. Ich begrüße Oliver Zühlke, Betriebsratsvorsitzender der Bayer AG und Mitglied der Projektgruppe Gute Arbeit, und Peter Hausmann, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands Ihrer Gewerkschaft, Sie kennen ihn. (Beifall) - Danke.

Frau Rothe, Wandel der Arbeitswelt, psychische und physische Belastungen, beides nimmt zu. Vielleicht können Sie es konkretisieren. Welche Belastungen nehmen genau zu? Wie wandelt sich die Arbeitswelt?

### **ISABEL ROTHE**

Sehr gerne. Ich möchte zunächst klarstellen, dass wir immer gerne über den Wandel der Arbeit sprechen und so tun, als müssten wir Zukunftsforschung machen. Ich glaube, wir sollten konstatieren, dass der Wandel der Arbeit längst und seit einigen Jahren in hohem Tempo in den Betrieben bereits angekommen ist. Das ist Ihre tägliche Realität.

Ich habe mir, als ich hierher gefahren bin, die Anträge angeschaut und mich gefreut, dass Sie das sehr substanziell in Vorschlägen zu §§ 90 und 91 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgreifen. Ich hoffe, dass erstens Sie dort Meter machen und dass zweitens wir als Bundesanstalt mit den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, mit denen wir - wenn ich das so sagen darf - der Zeit bisweilen ein bisschen hinterher sind, Sie weiter mit Wissen unterstützen.

Wandel der Arbeit ist angekommen. Das erleben Sie jeden Tag. Das ist auch Gegenstand Ihrer Beratung. - Dies ist die erste Aussage.

Es geht tatsächlich um Flexibilisierung und um permanente Veränderung. Auch das erleben Sie jeden Tag. Flexibilisierung kann man festmachen an Arbeitszeit, Arbeitsort und so weiter. Die permanenten Veränderungen beziehen sich zum einen auf Arbeitsprozesse; es sind aber auch mal größere Veränderungen wie Takeovers, die Belegschaften massiv unter Druck setzen.

Sie wissen auch alle - wenn man das mal am Beispiel der Arbeitszeit festmacht -, dass flexiblere Arbeitszeiten nicht nur Risiken bergen, sondern auch Chancen, weil wir natürlich meistens doch nicht unbedingt in das ganz klassische, durchgetaktete, strikte Nine-to-five oder Fabrikschichtsystem zurück wollen. Es gibt ja eine Menge neuer Optionen dadurch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen flexibler Arbeitszeiten auch auf die Struktur der Arbeitszeit Einfluss nehmen können.

Allerdings gerät vor diesem Hintergrund natürlich die zweite wesentliche Frage rund um die Arbeitszeit, nämlich die Leistungspolitik, gleich ein bisschen mit ins Rutschen. Flexible Arbeitszeiten dürfen natürlich nicht bedeuten - und das haben wir an unserem Stress-Report sehr stark gesehen -, dass es viele Arbeitnehmergruppen gibt, die permanent entgegen des Arbeitsschutzgesetzes überdurchschnittlich 48 Stunden in der Woche arbeiten und dass es viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, die den Punkt in ihrem Alltag gar nicht mehr erwischen können, an dem sie sagen: „Nun habe ich eigentlich genug gearbeitet, jetzt ist Feierabend, wir haben unsere Ziele erreicht.“

Die Begleitung einer Arbeitszeitleistungspolitik in dieser großen Vielfalt, die wir inzwischen in den Betrieben haben, stellt aus meiner Sicht eine ganz große Anforderung an die betriebliche Mitbestimmung und ist viel komplexer geworden als früher, als man

noch relativ durchgetaktet Leistungspolitiken hat festlegen können. Das sind permanente Prozesse, bei denen Sie sehr viele Kompetenzen brauchen, um das zu unterstützen. Noch komplexer ist natürlich die Restrukturierung.

Ich möchte in meinem Eingangsstatement noch einen Punkt ansprechen, weil mir dieser sehr wichtig ist.

Nein, es ist nicht so: Heute ist Psyche und gestern war physische Belastung. Das ist falsch. Es ist mir ganz wichtig, dass wir da auch nicht die physischen Belastungen wegdiskutieren. Es ist auch nicht so, dass die psychischen Belastungen etwas für die BlackBerry- oder CrackBerry-Nutzer sind, sondern die psychischen Belastungen finden auch in den Fabrikationshallen statt. Wenn Sie sich - ich komme selber aus der Pharma-industrie - die Flaschenkontrolle am Band angucken, dann ist dies massiv psychisch belastend wegen der hohen Monotonomie, der engen Taktung und der isolierten Arbeit. Diese Belastungsspektren sind immer noch da; die müssen wir auch weiterhin berücksichtigen.

Dann darf ich noch - sozusagen aus dem Kontext der Behörde, die ich vertrete, die ja auch in der Chemikalienregulation aktiv ist - sagen: Die Chemie ist großartig im Arbeitsschutz in vielen technologischen Prozessen. Das steht völlig außer Zweifel. Aber wir wissen alle, wie es ist, wenn man auf einmal im Lager steht. Auf einmal ist da so ein komischer Prozess, bei dem die Kolleginnen und Kollegen ohne Schutzmaßnahmen eine Sackabfüllung oder eine Umfüllung vornehmen. Oder denken Sie an den Reinigungsprozess oder an die Instandhaltung. Dort haben wir gleichwohl immer noch toxische Belastungen durch Chemikalien in der Anwendung, die wir nicht wollen. Auch diese Belastungen sind da, und es erfordert permanentes Besserwerden und auch permanente Vertretung des Arbeitsschutzes in den Betrieben. (Beifall)

#### **SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Danke schön. - Herr Zühlke, Sie erleben es ja nun in der Praxis und gehören zur Projektgruppe Gute Arbeit. Worauf ist aus Ihrer Sicht besonders zu achten, um gute Arbeit der Zukunft zu garantieren, und was überwiegt: Chancen oder Risiken? Beides hatte Frau Rothe angesprochen.

#### **OLIVER ZÜHLKE**

Ich glaube, zu allererst müssen die Unternehmen kapieren, dass Gute Arbeit ein wesentlicher Bestandteil ist beim Kampf um Arbeitskräfte der Zukunft. Das gemeinsame Kapieren ist erst mal ein ganz wichtiger Anfang und ist auch ein ganz wichtiges Thema.

Ich will gerne aus einer Studie des „manager magazins“ diskutieren. Es ist ja ein bisschen ungewöhnlich, wenn ein Betriebsrat und Gewerkschafter aus dem „manager magazin“ zitiert. Aber man muss sich ja hier und da auch mal der Informationsquellen der Interessensgegner bedienen. Da wird festgestellt, dass wir allein in den Dax-Unternehmen mehr als tausend gemeldete Burnout-Fälle pro Jahr haben und dass diese Quote bei den Unternehmen steigt, in denen man in den letzten Jahren besonders Umstrukturierungen verzeichnen kann, in denen saniert wird und in denen Personal abgebaut worden ist. Viele dieser Unternehmen sind heute noch ganz weit weg von einem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Der DGB-Index für Gute Arbeit hinterlegt auch mit Zahlen, dass heute die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben zu fast 60 Prozent sagen, dass sie für sich Zeitnot oder Arbeitshetze empfinden und dass sie eine enorme Angst davor haben, Fehler zu machen, und dass die Fehler, die sie machen, nicht mehr wie früher vielleicht nur eine kleine Auswirkung haben, sondern gleich eine ganz große Auswirkung bis hin zu enormem wirtschaftlichen Schaden für die Unternehmen.

Woher kommt dieses Gefühl? Wir haben bei Bayer eine Umfrage unter 25.000 Beschäftigten gemacht. Und da haben 60 Prozent der Beschäftigten gesagt, dass in den

letzten Jahren ihre Arbeitsmenge gestiegen sei. Fast 50 Prozent haben gesagt, dass die Kompliziertheit ihrer Arbeitsaufgabe größer geworden ist und dass die Qualifikation dafür zum Teil hinterher hinkt.

Jetzt kommt das Gefährliche: Trotzdem haben wir einen sehr ausgeprägten Präsentismus. Das heißt, die Leute laufen zur Arbeit, obwohl sie krank sind, lassen sich gesund schreiben, lassen sich Medikamente geben, um bis zum Wochenende durchzuhalten. Ich meine, das ist der Punkt, an dem man anfangen muss, das auch zu verstehen und zu sehen, dass sich das bei den Beschäftigten verändert hat, zum Teil mit Angst um den Arbeitsplatz und mit Angst um die Weiterentwicklung in den Unternehmen. Letzten Endes wird dann auch durch solche Dinge die Arbeitskraft gefährdet. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Danke schön. - Ich spiele den Ball gleich weiter an Herrn Göhner. Stichwort „Fachkräftemangel“. Es gibt sozusagen die Verpflichtung der Unternehmen, gute Arbeit, gute Arbeitsplätze zu schaffen. Aber welches Interesse haben denn die Unternehmen, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, und tun sie genug dafür?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Ich finde, es ist zunächst eine richtige Fragestellung: Welches Interesse hat man eigentlich? Das betriebswirtschaftliche Interesse der Unternehmen ist natürlich, psychisch wie physisch gesunde und motivierte Arbeitnehmer zu haben. Nur dann erreicht man die Produktivität, die man heute im Wettbewerb braucht.

Insofern haben wir zunächst einmal an dieser Stelle ein gemeinsames Interesse daran, die Bedingungen für Arbeit so zu gestalten, dass Gesundheit gefördert wird und das möglichst lange. Stichworte: Fachkräftemangel und auch ältere Arbeitnehmer. Die Motivation und die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer mit Freude und Spaß an der Arbeit ist, ist zu fördern; denn derjenige, der Arbeit nicht als eine unerträgliche Belastung empfindet, sondern als eine Aufgabe, an der er gerne mitwirkt, ist wohl die beste Voraussetzung für gute und erfolgreiche Arbeit.

Nun sind die neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt, in der Praxis häufig ambivalent. Einerseits ist mehr Flexibilität auch eine Chance zur besseren Vereinbarkeit und Gestaltung des eigenen Arbeitslebens, auch sind Teamwork, Verlagerung von Verantwortung auf den Einzelnen etwas Positives, denn dies ermöglicht größere Gestaltungsmöglichkeiten. Andererseits sind damit aber auch Belastungen verbunden. Hier die richtige Balance zu finden ist eine gemeinsame Aufgabe der Gestaltung in den Betrieben, an der wir auch ein gemeinsames Interesse haben.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Hausmann, Sie haben es gehört: gemeinsames Interesse. Heißt das Wandel von Arbeitsprozessen, und auch die Gewerkschaften müssen vielleicht neu denken, sich ein Stück neu erfinden, Kooperation statt Konfrontation, gemeinsam an einem Strang ziehen, oder ist hier jetzt zu viel Harmonie auf dem Podium?

**PETER HAUSMANN**

Na ja, da fragen Sie hier eigentlich genau die Falschen, weil wir seit vielen, vielen Jahren - - (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Das war mir bewusst.

## **PETER HAUSMANN**

Insoweit danke ich auch für die Vorlage. Aber wir sind eigentlich diejenigen in der IG BCE, die seit vielen, vielen Jahren beispielsweise das Thema „Demografie“ aufgeworfen haben, weil wir darum ringen wollen, wie wir das zusammenbekommen.

Ich muss noch einen Punkt aufgreifen. Ich finde es sehr gut, wie Herr Dr. Göhner das sagt. Ich glaube allerdings, dass wir noch sehr viel sowohl in unseren Köpfen als auch in den Köpfen der Arbeitgeber daran arbeiten müssen, dass die Umgestaltung der Arbeitswelt in den Blick genommen wird. Es geht um folgende Fragen: Wie kriegen wir mehr Flexibilität hin? Wie können wir auf die Belastungsfrage antworten? Und gleichzeitig müssen wir dafür sorgen, dass die Menschen über 60 arbeiten können.

Wir haben es mit eklatanten Widersprüchen zu tun. Wir können die Belastungsschraube nicht immer weiter nach oben drehen, gleichzeitig aber sagen, dass die Menschen trotzdem länger im Betrieb bleiben sollen. Es geht also darum, dass wir Entlastungszeiten einbauen, dass wir Qualifizierung einbauen.

Das sind alles große Fragen. Ich sehe im Moment allerdings eine sehr große Differenz zwischen dem Anspruch, den wir beschreiben - in vielen Punkten sind wir uns auch einig -, und der Wirklichkeit. Da müssen wir als Verbände nach vorne gehen und die Diskussion anschieben, damit wir in den einzelnen Unternehmen auch die Arbeitgeber dazu bekommen, sich intensivst um diese Themen zu kümmern. Denn das hat sehr viel mit Führungsfragen und der Frage, wie man an solche Punkte herangeht, zu tun. (Beifall)

## **SIMONE VON STOSCH (Moderatorin)**

Auf die Demografiefrage und den Demografie-Tarifvertrag werde ich gleich noch kommen. Ich möchte die Diskussion noch etwas zuspitzen.

Wir haben eben von 60 Prozent mehr Belastung im Arbeitsleben gehört. Wir haben von mehr Verantwortung durch flachere Hierarchien gehört. Die Menschen nehmen zum Teil Medikamente, damit sie zur Arbeit gehen können. Frau Rothe, wie viel Verantwortung, wie viel Belastung ist gesund? Und wo ist die Grenze erreicht? Wo muss man sagen: „Hier hört es auf, hier müssen Grenzen gezogen werden“? Sie haben das Wort „Mindestarbeitsbedingungen“ geprägt. Jedenfalls habe ich es aus einem Vorgespräch mit Ihnen mitgenommen. Vielleicht erläutern Sie uns das noch einmal: Wo ist die Grenze erreicht, wo Gute Arbeit nicht mehr gut ist?

## **ISABEL ROTHE**

Auf die Gefahr hin, Eulen nach Athen zu tragen, möchte ich nicht mit der Psyche starten, sondern sagen, dass wir immer noch fundamentale Forderungen - und diese sollten wir auch aufrechterhalten - an menschengerechte Arbeit haben, und diese haben etwas mit dem Recht auf schädigungsfreie Arbeit zu tun. Arbeit muss sicher sein.

Arbeit muss auch in einer Weise sicher sein - wir hatten gerade ein Beispiel dafür -, dass man in der Arbeitstätigkeit nicht Angst haben muss, dass man aufgrund einer Fehlhandlung oder fehlender Konzentration beispielsweise Kolleginnen oder Kollegen gefährdet oder ein Produkt vor die Wand fährt. Arbeit muss sicheren Ausführungsbedingungen unterliegen. Arbeit muss ausführbar sein, und sie muss grundsätzlich auch mit dem menschlichen Leistungsvermögen korrelieren. Wenn Sie - ich bleibe bei der Flaschenkontrolle - acht Stunden lang Flaschen kontrollieren, können Sie sich überhaupt nicht mehr konzentrieren. Es gibt Grenzen des menschlichen Leistungsvermögens, die wir zu berücksichtigen haben.

Bei dem großen Thema der psychischen Belastungen ist die Welt deswegen kompliziert - aber das mute ich Ihnen jetzt auch zu -, weil wir zwei verschiedene Dimensionen der Anforderungen auseinanderhalten sollten und in ihrem Zusammenwirken auch verstehen müssen.

Es gibt einerseits die potenziell negativen, die potenziell schädigenden Faktoren. Das ist hoher Zeit- und Leistungsdruck, der zu einer Situation führt, in der man das Gefühl hat, dass man die Arbeitsmenge gar nicht mehr bewältigen kann. Das mag oft auch stimmen. Das sind beispielsweise permanente Unterbrechungen in der Arbeit. Wenn Sie hoch konzentriert arbeiten, Ihnen aber permanent jemand dazwischenkommt und Sie sich fragen müssen, welchen Gedanken Sie zuletzt hatten, dann gehen Sie abends nach Hause und wissen gar nicht, was Sie getan haben.

Andererseits gibt es die Ressourcenseite. Die Ressourcenseite beinhaltet, im Team zu arbeiten, an Zielen mitzuwirken, sich die Arbeit einteilen zu können. Das führt nicht zwangsläufig dazu, dass man, sofern man sich die Arbeit einteilt, weniger arbeitet. Ich möchte sagen: Bei einer guten Ressourcenausstattung kann es sein, dass gut gestaltete Arbeit keinesfalls mit Produktivitätsabstrichen für die Arbeitgeberseite einhergehen muss. Vielmehr ist es so, dass Menschen gesund ausgesprochen produktiv sein können, wenn der Mix aus Ressourcen, Handlungsspielräumen, zeitlichen Dispositionsspielräumen, gegenseitiger Unterstützung im Team, Arbeitsanforderungen und Arbeitsmenge gut austariert ist. Und ich glaube, das ist das Gestaltungsziel, das wir vor Ort immer wieder anstreben können und auch sollten. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Das klingt in der Theorie gut. Herr Zühlke, funktioniert das in der Praxis so einfach? Kann man so einfach zwischen einer schlechten Belastung, die krank macht, und einer gesunden, ressourcenfördernden Belastung unterscheiden? Oder besteht nicht nach wie vor das Problem, dass die Arbeit keine zeitliche Begrenzung hat und eigentlich immer mehr vom Menschen einnimmt?

**OLIVER ZÜHLKE**

Ich glaube, am besten ist es, wenn man die Leute fragt, wie sie das empfinden. Ich würde es so zusammenfassen: Arbeit darf nicht krank machen. Die Menschen können relativ gut beurteilen, was für sie gesunder Stress ist und wo sie an ihre Belastungsgrenzen stoßen oder wo sie körperliche Schäden davontragen können.

Manchmal habe ich den Eindruck - diesen Eindruck hatte ich auch gerade eben bei Ursula von der Leyen -, dass es in der Diskussion immer heißt: Allein der Wille zählt. - Der zählt aber nicht an der Stelle. Vielmehr sind die Wirklichkeit und die Folgen das Entscheidende.

Wir nehmen heute in den Betrieben eine Kultur der Arbeitsverdichtung und Arbeitsentgrenzung wahr. Das merkt man ganz oft, wenn man mit den Leuten spricht, und das wird dann zum Teil auf den Schultern der Kolleginnen und Kollegen getragen. Wir brauchen eine Kultur der Begrenzung, und das ist genau das Thema. Wir brauchen einen Kulturwandel, und wir müssen verstehen, dass man nicht immer sagen kann: Na ja, das ist aber wichtig. - Wir müssen die Leute gesund alternd arbeiten lassen, aber dafür müssen wir erst einmal die Kultur ändern. Wir müssen also weg von der Kultur der Arbeitsverdichtung und Arbeitsentgrenzung und hin zu einer Kultur der Begrenzung, und dann wird der Kollege, der um 17 Uhr nach Hause geht, nicht mehr gefragt, ob er einen halben Tag frei macht. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Kultur der Begrenzung - wenn das Herr Göhner hört, dann wird er wahrscheinlich nicht ganz einverstanden sein, oder?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Wenn Herr Zühlke sagt, es komme nicht auf den Willen an, dann sage ich: Okay, das ist richtig. Es kommt darauf an, was in den Betrieben tatsächlich gemeinsam geschieht.

Ich denke aber, dass Herr Hausmann einen wichtigen Punkt getroffen hat. Es geht um einen Wandel in den Köpfen. Es kommt eben doch darauf an, dass man auch den Willen hat, Arbeitsbedingungen mit diesem Ziel zu gestalten.

Jetzt mache ich einmal eine ziemlich banale, nahezu historische Anleihe. Wir haben durch gemeinsame Anstrengungen, denen der Wille, das gemeinsam zu machen, vorausging, den Arbeitsschutz in Deutschland in den letzten Jahren massiv verbessert. Das kann man zum Beispiel an der Zahl der Arbeitsunfälle ablesen. Wir haben innerhalb von zehn Jahren diese Zahl in der gesamten deutschen Wirtschaft um mehr als die Hälfte gesenkt.

Wir müssen vergleichbare Anstrengungen auch bei neuen Herausforderungen unternehmen, wenn wir zum Beispiel die Arbeitswelt neu gestalten wollen. Wenn wir sehen, dass wir psychischen Belastungen mit neuen Erkenntnissen und Therapien gegenüber treten können, dann sind die gleichen Anstrengungen auch auf diesem Gebiet erforderlich. Noch einmal: So wie der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, dass der Arbeitnehmer nicht ausfällt, weil er krank ist oder weil er einen Arbeitsunfall hatte, so müssen wir eben auch daran arbeiten, dass wir in der neuen Arbeitswelt mit neuen Anforderungen gesunde und motivierte Arbeitnehmer an Bord haben. Ich würde deshalb die Frage der Mentalität und den Punkt, das als Ziel für die eigene Gestaltung aufzugreifen, nicht unterschätzen.

Lassen Sie mich aber noch ein Wort dazu sagen. Ich glaube, die letzte wirklich belastbare und auch von den Gewerkschaften akzeptierte Umfrage über die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitsplatz ist die European Working Conditions Survey. Diese stammt aus 2010 und sagt aus, dass 89 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland - das ist in Europa der höchste Wert - mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. Wir sollten auch folgenden Punkt in die Debatte aufnehmen: Wenn wir diejenigen, die erwerbstätig sind, mit denjenigen vergleichen, die nicht erwerbstätig sind, dann stellen wir zum Beispiel fest, dass - und das wundert mich auch überhaupt nicht - erwerbstätige Menschen bei den psychischen Erkrankungen weniger vertreten sind als nicht erwerbstätige. Das ist aus meiner Sicht auch logisch. Ich meine dabei nicht nur Arbeitssuchende, sondern alle, die nicht erwerbstätig sind.

Und dass wir in der gemeinsamen Erklärung, die das Arbeitsministerium gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften und uns, den Arbeitgeberverbänden, erarbeitet hat, ausdrücklich feststellen - ich zitiere -: „Arbeit wirkt sich in der Regel positiv auf die psychische Gesundheit aus“, ist ein Ausgangspunkt, den wir gemeinsam nehmen sollten, um zu erreichen, dass sich die Arbeitswelt in diesem Punkt trotz des ständigen Wandels, den wir in den Betrieben natürlich erleben, weiterhin positiv auswirkt.

Da spielen technologische Entwicklungen natürlich immer eine entscheidende Rolle. Das ist beim herkömmlichen Arbeitsschutz so, das ist auch bei der Frage von physischen Erkrankungen so, dass technologische Entwicklungen eine Rolle spielen. In dem Fall hatten sie eher entlastende Wirkungen.

Der technologische Wandel im Hinblick auf immer mehr Arbeitsplätze, insbesondere computergesteuerte Arbeitsplätze, stellt immer höhere Anforderungen an den einzelnen Arbeitnehmer und erfordert mehr Eigenverantwortung oder die Delegation von Verantwortung. Da ist völlig klar, dass damit auch größere Anstrengungen auf dem Gebiet der Weiterbildung nötig sind. Da sehe ich eine besonders große Herausforderung, die wir als Arbeitgeber haben. Denn dieser Wandel erfordert Facharbeitskräfte, die wir länger auf der Höhe der Zeit in einer so fortentwickelten Arbeitswelt einsetzen können.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Noch einmal nachgefragt: Kultur der Begrenzung der Arbeit - das kostet die Unternehmen ja. Auch die Ausbildung zu fördern kostet. Sind die Unternehmen bereit, da zu investieren?

## **DR. REINHARD GÖHNER**

Das passiert. Ich habe gerade das Beispiel der Aus- und Weiterbildung genannt. Dafür geben wir im Jahr 40 Milliarden Euro in Deutschland aus - allein für den Bereich der Aus- und Weiterbildung in den Betrieben. Das ist eine notwendige Investition. Jedes Unternehmen, das wettbewerbsfähig sein will, muss in diesen Bereich investieren.

## **SIMONE VON STOSCH (Moderatorin)**

Herr Hausmann wollte schon länger etwas sagen. Hat Sie etwas zum Widerspruch gereizt?

## **PETER HAUSMANN**

Wir müssen jetzt einmal darauf zu sprechen kommen, dass es einen eklatanten Widerspruch gibt zwischen dem, was wir in Papieren beschreiben, und dem, was wir in der Realität in den Betrieben erleben. (Beifall)

Herr Dr. Göhner, nehmen Sie es mir bitte ab: Erstens sind wir tagtäglich in den Betrieben. Zweitens haben wir auch repräsentative Umfragen in den Betrieben gemacht, beispielsweise bei Bayer. Da hatten wir einen Rücklauf, der zwischen 50 und 60 Prozent lag.

Daraus ist als Prio eins die Befürchtung bei den Menschen ablesbar: Sie kommen nicht gesund bis zur Rente hin. Die Prio zwei ist: Für die Menschen ist eine sehr starke Arbeitsverdichtung spürbar. Das ist repräsentativ, und das liegt auf dem Tisch. (Beifall)

Der eigentliche Punkt, um den es geht, ist: Wenn wir uns in diese Richtung bewegen wollen - das beschreiben Sie ganz richtig -, geht es da auch um Ressourcen, dann geht es um Geld, dann geht es um Personalausstattung. Dann geht es darum, den Wert von Personalarbeit in den Unternehmen auch strategisch richtig zu erkennen. Wir müssen uns dann darum kümmern und versuchen, die Realitäten in den Betrieben zu ändern.

Eine ganz große Rolle spielt - das ist bei diesen Befragungen ebenfalls herausgekommen - die Frage: Wie ist das Mikroklima in der Gruppe? Wie wird etwas untereinander beredet?

Das sind die großen Themen. Darin, glaube ich, müssen wir in den Betrieben in der Realität noch sehr viel mehr Ressourcen hineinpacken. Da sind wir noch lange nicht so weit, wie wir das denken. (Beifall)

## **SIMONE VON STOSCH (Moderatorin)**

Können Sie das aus der Praxis bestätigen? Wie ist da die Stimmung aus Ihrer Sicht?

## **OLIVER ZÜHLKE**

Das sind ja zum Teil Ergebnisse auch aus unserer Befragung. Übrigens beziehen wir auch den DGB-Index Gute Arbeit als Gewerkschaft sehr stark in unsere Arbeit mit ein; natürlich akzeptieren wir den. Es gibt ganz viele Menschen - in einigen Bereichen bis zu 70 Prozent der Kolleginnen und Kollegen -, die den Eindruck haben, dass mit denen, die in ihrer Abteilung sind, die Arbeit, die sie bekommen, gar nicht zu schaffen ist. Das sind schon sehr warnende Ergebnisse.

Wir haben auch festgestellt: Je niedriger die Entgeltgruppe ist, umso mehr Mitarbeiter gehen davon aus, dass sie mit ihrem heutigen Gesundheitszustand so nicht in Rente gehen können, sondern kränker werden. Das hängt vielleicht auch ein bisschen mit den Tätigkeiten und den Möglichkeiten zusammen, die die Kolleginnen und Kollegen haben.

Ich will noch einmal einen Anreiz für Investitionen von Unternehmen in Gute Arbeit geben, da wir gerade bei dem Thema Studien sind: Es gibt eine Studie der Universität in

Pennsylvania, die 28 Jahre gelaufen ist. Diese Studie hat das Thema Gute Arbeit, Zufriedenheit von Managern und Beschäftigten in den Unternehmen mit dem Aktien Gewinn in einen Zusammenhang gestellt. Unternehmen entscheiden oft Investitionen in bestimmte Dinge danach, wie sich der Börsenkurs entwickelt.

Da hat man ganz diffizil feststellen können, dass, je zufriedener die Mitarbeiter und Manager sind - also Gute Arbeit in den Unternehmen herrscht -, umso höher die Entwicklung des Aktienkurses ist. Das hat man dann miteinander in Verbindung gebracht und feststellt, dass die Unternehmen, die in der Rankingliste oben stehen, im Durchschnitt einen höheren Börsenwert erreicht haben als die anderen Unternehmen. Also, ganz klar: Die Hauptquelle der Wertschöpfung sind die Beschäftigten.

Beim Thema Demografie ist ebenfalls klar: Ich muss Beschäftigte rekrutieren, und ich muss sie halten. Das ist wichtig für die Unternehmen.

Aber die Studie hat auch festgestellt: Wenn ich Gute Arbeit mache, wirkt das erst in vier bis fünf Jahren. Mein Appell ist also: Nicht darüber reden, sondern heute damit anfangen! (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Noch Frau Rothe dazu.

**ISABEL ROTHE**

Ich kann es jetzt leider nicht lassen, mich in die Reihe der Studien kurz einzureihen. Wir haben im Januar für Deutschland einen Stressreport vorgelegt. Wir hatten da 20.000 Erwerbstätige quer über alle Branchen befragt. Das Schöne an diesem Stressreport ist, dass er auf einer Zeitreihe basiert, die wir seit Mitte der 70er-Jahre machen, sodass wir tatsächlich relativ gut sehen können, wie sich die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben verändert hat.

Es ist in der Tat so - genauso wie wir es hier permanent diskutieren und wie es auch Realität in den Betrieben ist -, dass Themen wie Zeit-Leistungsdruck, Multitasking, Störungen, Unterbrechungen sehr wichtig geworden sind.

Ich möchte aber auch dem Bild vorbeugen, dass das permanent jedes Jahr schlimmer wird. So ist es nicht. Wir sehen, dass Mitte der 90er-Jahre die Werte angestiegen sind und seitdem auf diesem relativ hohen Plateau stabil sind. Ich glaube auch, dass das den Erfahrungen in den Betrieben relativ umfassend entspricht. Seitdem haben wir solche Themen wie permanente Restrukturierung oder die Technisierung.

Wir haben natürlich auch eine Humanisierungsdebatte geführt und teilweise realisiert, die konstruktiv ist, aber inzwischen möglicherweise neue Regulierungen erfordert. Denn wir haben ja mehr Verantwortung auch in die Werkhallen geben wollen. Wir wollen doch den qualifizierten Facharbeiter. Wir wollen Teamarbeit. Wir wollen Verantwortung, und wir wollen ein Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den 80er-Jahren, in der HDA-Phase, haben wir gesagt: Wir möchten eigentlich nicht, dass der Mitarbeiter sein Hirn am Werkstor abgeben muss.

Ich selber habe in meiner Gestaltungserfahrung bei Pharma erlebt, dass es tatsächlich so ist, wie wir uns das wünschen. Wir haben in der pharmazeutischen Endfertigung Gruppenarbeit eingeführt. Die Frauen haben in einer Art und Weise engagiert gearbeitet, die Produktivität und Spaß bei der Arbeit gut kombiniert hat. Aber nach einigen Jahren haben sie mir auch erzählt: Manchmal bekomme ich abends Ärger zu Hause, wenn ich dann von der Arbeit rede und sie mit nach Hause nehme, weil zum Beispiel eine Produktion nicht so gelaufen ist, wie gewünscht.

Das heißt, wir brauchen in der Tat einen neuen Diskurs. Der hat etwas mit Erholung zu tun, der hat etwas mit „wir haben gut fertig gearbeitet“ zu tun. Der hat etwas mit

Anerkennung im Kontext von Produktivität zu tun. Der hat etwas mit Kollegialität zu tun. Und der hat sehr viel mit der Frage zu tun - da stimme ich Ihnen zu -: Was verstehen wir heute unter guter Führung, und wie geben wir den Führungskräften den Spielraum, dies auch wirklich konsequent für ihre Teams auszuüben, nämlich Arbeit permanent zu strukturieren und bei der Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle als Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu spielen?

### **SIMONE VON STOSCH (Moderatorin)**

Danke schön. - Ich würde jetzt gerne das Thema Demografie aufnehmen. Dazu gehört mehr als nur die alternde Gesellschaft. Dazu gehören auch der Einstieg ins Berufsleben, Ausbildungsprogramme und die Gestaltung des Berufslebens für ältere Arbeitnehmer bis hin zur Rente.

Herr Hausmann, Sie haben, glaube ich, den Demografietarifvertrag damals mit ausgehandelt; Sie waren mit dabei. Das ist ja sozusagen ein Pionierstück. Was ist das Besondere daran?

### **PETER HAUSMANN**

Das Besondere daran ist, dass wir versuchen, das Gesamthema nach vorne zu bringen. Das Besondere daran ist, dass wir alle Betriebe tarifvertraglich dazu gebracht haben, dass jeder Betrieb erst einmal eine Demografieanalyse machen muss, dass in jedem Betrieb Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stattgefunden haben: Wie ist eigentlich meine Situation? Wie ist die Personalausstattung? Wie ist die Qualifizierung? Was kommt auf mich zu? Das ist nämlich sehr unterschiedlich.

Wir haben bei der Demografie Themen vorangebracht, die sehr wichtig sind. Das ist einmal die Frage der Altersvorsorge; das war der erste Stepp. Wir haben uns dann in einem zweiten Stepp im Wesentlichen um die Arbeitszeithemen gekümmert: Wie schaffen wir mehr Entlastungseinheiten?

Das Interessante ist natürlich, dass wir das nicht einfach nur irgendwo hineinschreiben, sondern dass wir das auch mit einer materiellen Ausstattung versehen, dass wir über die Demografiefonds diese Dinge finanzieren. Da sind wir jetzt die ersten Schritte gegangen.

Jetzt dehnen wir das auf alle Branchen mit unterschiedlichen Ansätzen aus. Im Wesentlichen geht es aber darum, sich darum zu kümmern: Wie kommen wir in den Bereichen Ausbildung und Übernahmeperspektiven für die jungen Menschen weiter? Wie bauen wir das im Zusammenhang mit Familie, Beruf und Kindern?

Wie schaffen wir Qualifizierungsmöglichkeiten? Wie schaffen wir hinterher auch Ausstiegsmöglichkeiten, zum Beispiel gleitende Übergänge? Wir wollen also gern die ganze Palette nach vorne bringen. Damit sind wir jetzt eingestiegen. Wir dehnen das auf alle Branchen aus. Aber das ist ein Weg, der uns noch in den nächsten fünf bis zehn Jahren beschäftigen wird. Das muss ständig weiterentwickelt werden.

Wir als IG BCE investieren in diese Fragen auch sehr stark. Wir stellen zu diesen Themen gerade acht neue Leute ein, die sich mit dieser Frage beschäftigen sollen: Wie ist Gute Arbeit zu gestalten? Wie sind die Demografiethemen in den Regionen zu gestalten?

Das heißt, es gehört auch dazu – das sieht man auch bei den Anträgen hier auf dem Kongress -, dass wir eine neue Frage stellen, wie es eigentlich mit der Humanisierung der Arbeit ist und wie wir das konkret in den Betrieben umsetzen können. Das ist, grob beschrieben, das, was wir vorhaben.

Wir sind schon stolz darauf, dass wir mit als erste angefangen haben, dass wir damit auch einen politischen Push gegeben haben. Ich bin nicht damit zufrieden, was in der Politik zu diesen Themen passiert ist. Ich arbeite im Moment immer noch ein bisschen

an der Adrenalin-Frage. Ich will dazu nur sagen: Die Rede, die Frau von der Leyen hier gehalten hat, hätte ich vor vier Jahren für gut befunden. Sie hatte an vielen Punkten jetzt vier Jahre Zeit etwas zu tun, aber das hat alles nicht stattgefunden. (Beifall) Beispielsweise Teilzeit, das hätte sie alles machen können. Beispielsweise die Frage der gleitenden Übergänge, wo sie jetzt auch Spielräume angeboten hat.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Kombirente ab 63 hat sie immerhin angeboten.

**PETER HAUSMANN**

Das hätte sie alles auch mit uns schon näher bereden und machen können. Dann hierherzukommen und zu sagen, wir sollten wieder in den Ausbildungspakt zurückkehren, finde ich auch ein bisschen albern. (Beifall)

Wir sind hier auf einem sehr hohen Niveau. Wir bauen ja gerade diese Dinge: dass die Leute gut in den Beruf starten, dass sie gut ausgebildet werden, dass sie dann übernommen werden, möglichst ohne Befristung. Das sind alles Dinge, bei denen wir eigentlich viel weiter sind als das, was sie hier gesagt hat, und bei denen sie uns sehr stark hätte unterstützen können. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Herr Göhner, wie sehen Sie das, was die Chemiebranche auf den Weg gebracht hat? Bewerten Sie das auch so positiv? Und warum gibt es das nicht auch in anderen Branchen, warum ist das dort nicht so leicht?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Es gibt so etwas auch in anderen Branchen. Ihre Branche war ein Pionier, ein hervorragender Pionier, vor allem in der politischen Zielrichtung Ihres Demografie-Tarifvertrages, weil Sie damit gleichzeitig eine weite Öffnung für betriebliche Gestaltungen ermöglicht haben. Das unterscheidet Sie, glaube ich, von anderen Vereinbarungen. Natürlich gibt es auch bei Metall und in anderen Branchen Regelungen zur Altersteilzeit, zu Arbeitszeitkonten und dergleichen mehr, um die Flexibilität zu erreichen. Aber wenn man das Thema Demografie erfasst, dann muss man genau das tun, was Herr Hausmann gesagt hat: Man muss die von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Situation betrachten. Das ermöglicht Ihr Tarifvertrag mehr als jeder andere. Das halte ich für richtig. Deshalb war es auch eher möglich, diesen Tarifvertrag anständig zu dotieren – das fehlt nämlich in anderen Bereichen –, damit in den Betrieben dadurch Handlungsoptionen je nach demografischer Situation, je nach Bedürftigkeit und je nach Struktur der Belegschaft ausgerichtet werden können.

Herr Hausmann, was ist daran albern? Wenn Ihr Vorsitzender, Herr Vassiliadis, hier sagt, wir wollen ein Bündnis für gute Arbeit haben, wenn wir auch das Bündnis für gute Ausbildung gemeinsam betreiben? Ich halte es für einen massiven Fehler, dass die DGB-Gewerkschaften bei diesem Ausbildungspakt nicht dabei waren. Wenn Sie glaubhaft sagen wollen, wir wollen dieses Bündnis für gute Beschäftigung in unserem Lande haben, dann müssen wir den Bereich Ausbildung einbeziehen, weil das für die Demografie ein ganz entscheidender Punkt ist.

Wir können uns in unserem Lande auf den Kopf stellen: Wenn wir bei der Ausbildung vorne nicht richtig anfangen, wenn wir akzeptieren, dass wir einfach 20 Prozent eines Jahrgangs zurücklassen, dann werden wir die sozialen Probleme von übermorgen nicht bewältigen. Deshalb halte ich es für entscheidend, dass Sie, gerade Sie als IG BCE, den DGB und auch die anderen Gewerkschaften dazu drängen, in einem solchen Bündnis mitzumachen.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Einspruch noch einmal von Herrn Hausmann?

**PETER HAUSMANN**

Kein Einspruch. Herr Göhner, mir geht es nur darum: Wir spielen hier auf einem etwas anderen Niveau. Natürlich haben wir eine Rolle innerhalb des DGB und innerhalb dieser Pakte in diesen Fragen wahrzunehmen. Aber wir arbeiten an diesen Themen, die dort genannt worden sind, seit vielen, vielen Jahren auf einem qualitativ sehr hohen Niveau. Das sind Punkte, die von der Ministerin konkret hätten aufgegriffen werden können und die stärker hätten gepusht werden können. Dann hätten wir in der Realität, in den Betrieben, schon sehr viel mehr erreicht. Das ist der Kernpunkt, um den es geht. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Noch einmal die Frage an Herrn Göhner: Inwieweit ist denn Unternehmen daran gelegen, gut auszubilden, in diesen Bereich zu investieren? Wir haben eben gehört, dass die Gewerkschaften in das Thema Demografie investieren; sie stellen richtig Leute dafür ein, forschen und legen einen Schwerpunkt darauf. Inwieweit ist denn die andere Seite auch bereit, dort kräftig zu investieren? Sie profitiert ja auch davon.

**DR. REINHARD GÖHNER**

Die Investition mit acht Leuten übertreffen wir bei weitem, wenn ich das einmal unbescheiden sagen darf. Einmal im Ernst: Das ist genau die Anstrengung, die wir unternehmen. Vor Jahren hieß die Aufgabe noch: „Wir müssen über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus ausbilden“, und wir haben uns dieser Anforderung gestellt. Jetzt heißt es: Wir müssen genügend junge Leute finden und optimal ausbilden, damit wir unseren betrieblichen Bedarf in Zukunft decken können. Da haben sich ganz neue Interessenssituationen ergeben. Wir müssen uns zum Beispiel – ich hoffe: gemeinsam im Ausbildungspakt – darum kümmern: Was machen wir mit den Jugendlichen, die in den vergangenen Jahren zurückgeblieben sind, weil sie nicht ausbildungsfähig waren oder als nicht ausbildungsfähig galten, weil die Anforderungen, die wir an die Ausbildung stellen – gerade in Ihrer Branche – mittlerweile verdammt hoch sind, weil wir große Versäumnisse in den Schulen haben, weil wir besondere Probleme bei Migrantenkindern haben? Wie können wir diese Aufgaben anpacken? Ich glaube, die Defizite im Bereich Ausbildung liegen nicht mehr bei den Betrieben, sondern sie liegen eher bei der Frage: Wie schöpfen wir das vorhandene Potential optimal aus, und wie bereiten wir die jungen Leute optimal auf die Ausbildungsmöglichkeiten, die wir in unserem Lande haben, vor?

**SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Wird denn optimal vorbereitet, Herr Zühlke?

**OLIVER ZÜHLKE**

Als Betriebsrat kann ich natürlich nicht Ja sagen. Ich glaube, es wird noch viel zuwenig getan.

Ich stelle mir zum Beispiel die Frage, warum bei der Personalpolitik oft relativ schnell auf die Kosten geguckt wird. Da gibt es eine Menge Programme, bei denen die Leute möglichst schnell aus den Betrieben herausgehen, anstatt Geld und Zeit in intelligente Lösungen zu investieren, mit denen man Leute in den Unternehmen hält, sie entsprechend qualifiziert und fortbildet, um sie auf andere Arbeitsplätze zu übernehmen. Dafür gibt es noch relativ wenig Konzepte.

Stattdessen stellt man zum Beispiel Leiharbeiter für kurzfristige Auftragsspitzen ein, obwohl man eigentlich auch eigene Leute beschäftigen könnte, so lange, bis sie wieder

in eine unbefristete Beschäftigung im Unternehmen hineingehen. Solche Konzepte halten dann auch die Arbeitskräfte im Betrieb vor.

Ich glaube auch, dass die Ausbildungsplatzzahlen und die Übernahmezahlen – zumindest die Übernahmezahlen – noch nicht auf einem Niveau sind, das wir eigentlich bräuchten. Wenn wir auf 2018 gucken, dann geht die Zahl der Schulabgänger noch einmal sehr stark herunter. Wenn wir dann erst plötzlich anfangen darüber nachzudenken, ob wir mehr ausbilden oder mehr übernehmen müssen, dann wird es zu schwer sein. Dann geht die riesige Konkurrenz zwischen den Betrieben los. Die KMUs werden die ersten sein, die dann in die Röhre gucken und die Fachkräfte nicht mehr kriegen.

Wir müssen also in 2013/2014 für 2018/2019 vordenken und ausbilden und übernehmen. So etwas muss ein Ausbildungspakt meiner Ansicht nach berücksichtigen. Wir dürfen nicht nur gucken, was im nächsten Jahr passiert, sondern wir müssen gucken, was in den nächsten fünf bis zehn Jahren passiert, was sich in den Branchen entwickelt. Wenn man so weit schaut und bereit ist etwas dafür zu tun, dann, glaube ich, kann so etwas auch sinnvoll sein. (Beifall)

### **SIMONE VON STOSCH** (Moderation)

Ein weiteres Thema zum Stichwort Demografie sind nicht nur die Ränder hin zur Rente und vorne im Einstieg in das Berufsleben, sondern die Zeit mittendrin, nämlich die Zeit der Gründung der Familie, der kleinen Kinder. Frau Rothe, wird denn genug getan, um – Stichwort Chancengleichheit, das hängt ja immer noch besonders an den Frauen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Wiedereinstieg von Frauen nach einer gewissen Zeit zu fördern?

### **ISABEL ROTHE**

Ich glaube, man muss erst einmal zur Kenntnis nehmen, dass sich auch dort die Möglichkeiten in der Arbeitswelt massiv verändert haben. Ich sage nur: Recht auf Teilzeit. Inzwischen gibt es sehr viele Teilzeioptionen. Ich erinnere mich daran, dass wir früher beim Wort „Teilzeit“ gesagt haben, dass das Normalarbeitsverhältnis erodiert wird. Das tun wir heute nicht mehr. Teilzeit ist heute selbstverständlich Teil der Kultur.

Das Problem ist in der Tat, dass längere Phasen der Teilzeit häufig nicht mehr die Brücke zu einer vollumfänglichen Erwerbsarbeit, sowohl in Arbeitszeit als auch in Leistung, schlagen. Somit rücken die Fragen sehr in den Vordergrund, wie man über das Thema Lebensarbeitszeitkonten spricht und wie man eine vollwertige Beschäftigung stabil erhalten kann.

Ich muss sagen: Nach allem, was wir auch im Rahmen der Diskussion um die Demografiestrategie wissen und lernen, ist dies gerade für sehr kleine Unternehmen häufig eine schwierig zu realisierende Option, weil sehr kleine Belegschaften eng geplant sind. Bei einem Konzern hingegen würde ich sagen: Mit einer ordentlichen Personalpolitik und Weiterbildung muss es möglich sein, unter Umständen andere Beschäftigungsoptionen anzubieten. Das ist natürlich bei einem Mittelständler schlicht so nicht richtig. Von daher glaube ich, dass wir dort keine einfachen Lösungen anstreben können. Ansonsten meine ich sehr wohl, dass die Politik in Bezug auf die Ressourcen und im privaten Kontext gefragt ist.

Die Belastungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängen in der Regel an dem Thema Planbarkeit: Ist für mich im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit ungefähr absehbar, wann ich meine Arbeitszeit wie gestalten kann? Das Gleiche gilt auch für den Privatbereich: Habe ich einen Puffer, darauf zu reagieren, wenn ich kurzfristig im familiären Bereich gefragt bin? Wenn beides nicht da ist, dann ist das relativ belastend.

Ich persönlich gehöre vor diesem Hintergrund - da möchte ich ein klares Wort reden - nicht zu den Befürworterinnen der Heimarbeit. Denn ich glaube, dass wir damit die

Entgrenzung mitten ins Wohnzimmer holen. Ich bin der Ansicht, dass wir die Damen und Herren, die sich Familienpflichten widmen, in der Regel besser mit gut gestalteten Arbeitszeitprozessen unterstützen können als mit „geschlenkerten“ Heimarbeitsregelungen, die möglicherweise von der Arbeitsbelastung her für beide Seiten nicht gut gelöst sind.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Göhner, können es sich Unternehmen leisten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern? Wollen sich Unternehmen das leisten? Und noch einmal die Frage: Tun sie dafür genug?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Wenn die Unternehmen erfolgreich sein wollen, dann müssen sie sich das leisten. Heute kommen junge, hoch qualifizierte Facharbeitskräfte zu einem Einstellungsgespräch und stellen als Erstes die Frage: Welche Möglichkeiten bietet Ihr, um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können?

Wenn Sie sich einmal das Ranking der Unternehmen mit den beliebtesten Arbeitgebern anschauen, dann werden Sie feststellen, dass nicht ein Unternehmen der Chemie vorne steht, sondern BMW. Warum? - Weil die jungen Nachwuchskräfte ein ganzes Bukett an Instrumenten bekommen, um Familie und Beruf - nicht nur für junge Mütter, sondern auch die Pflege einbezogen - unter einen Hut zu bringen. Das ist heute ein Kennzeichen für einen attraktiven Arbeitgeber. Da sich der Arbeitgeber in Zukunft immer attraktiver im Arbeitsmarkt zeigen muss, um überhaupt genügend Fachkräfte zu bekommen, wird das neben allen sonstigen Rahmenbedingungen ein sehr wichtiger Punkt.

Im Übrigen sind wir bei diesem Thema in der ganz aktuellen Politik. Nicht jeder Arbeitgeber kann eigene Kita-Plätze oder eigene Betreuungsmöglichkeiten für Familien anbieten. Nicht jeder Arbeitgeber kann jedes Arbeitszeitmodell anbieten. Je größer das Unternehmen ist, desto einfacher ist das möglich. Aber wir brauchen in einer vom Mittelstand geprägten Wirtschaft eben auch für kleinere Unternehmen die Möglichkeit, dass man Familie und Beruf für die Beschäftigten leichter miteinander vereinbaren kann.

Deshalb halte ich das Thema „Kita-Angebote überall in der Republik“ für eine ganz wichtige Frage. Ich glaube, dass bei den demnächst stattfindenden Koalitionsverhandlungen tatsächlich über dieses Thema, auch im Zusammenwirken zwischen Bund und Ländern, gesprochen werden muss.

Ich finde die Idee ganz schick, zu sagen - wir gemeinsam halten ja das Betreuungsgeld für keine gute Idee; zudem ist es noch teuer -: Lasst es uns so machen, dass die Länder darüber entscheiden können, ob sie das Geld für Betreuungsgeld oder zum Beispiel zum Ausbau von Kita-Plätzen einsetzen wollen.

Ich glaube, dass man in vielen Ländern richtigerweise zu der Entscheidung käme: Gerade für eine Arbeitswelt, die in weiten Regionen ausschließlich mittelständisch geprägt ist, müssen wir zum Beispiel Kita-Plätze ausbauen. Das ist ein Element, um mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Hausmann dazu.

**PETER HAUSMANN**

Ich glaube, wir sollten gleich auf die Kita-Plätze gehen; das ist klar. Wir müssen einmal überlegen, wo die Potenziale sind. Wir alle sagen: Wir brauchen bei uns in der Industrie die besten Fachkräfte. - Wir haben insbesondere sehr gut ausgebildete junge Frauen. Sie spielen aber bei uns in der Industrie eine untergeordnete Rolle. Wenn wir da

ranwollen, dann müssen wir die Rahmenbedingungen so bauen, damit das auch funktioniert. Da sind wir zum Teil bereits in einzelnen Unternehmen unterwegs. Aber wir können noch bei Weitem nicht sagen, dass dies von den Rahmenbedingungen her auf die Fläche gesehen stimmt. Da müssen wir unbedingt ran. Da müssen wir unbedingt etwas tun.

Der zweite Punkt: Mich irritiert ein bisschen die Vollzeit-Teilzeit-Diskussion. Wir wissen im Grunde genommen sehr genau, dass wir - schauen wir nur einmal in die Arbeitswelt, auf das Jahr 2030 und auf die demografische Entwicklung - Teilzeit in ein Vollzeithoch bringen müssen. Ich plädiere dafür, dass wir insgesamt einmal die Arbeitszeitfrage aufrufen und fragen: Was ist denn überhaupt Vollzeitarbeit? Ist denn die Vollzeitarbeit, die jemand hat, der in den untersten AT-Bändern ist, mit der Vollzeitarbeit eines Schichtarbeiters vergleichbar? Stehen da bei beiden 37,5 Stunden? Ist das vergleichbar? Oder muss man eventuell einmal eine Diskussion darüber führen, ob da die Vollzeitfrage nicht anders zu sehen ist als bei demjenigen, der noch ganz andere, auch körperliche und zeitliche Belastungen hat? - Auch darüber werden wir reden müssen. Das kann man auch noch hinsichtlich der Lebensarbeitszeiten durchbuchstabieren.

Es ist ein bisschen zu schematisch und ein bisschen zu mathematisch, wie wir das immer betrachten und sagen: Da ist die Vollzeit. Da ist die Teilzeit. - Ich glaube, darüber müssen wir noch eine Grundsatzdiskussion führen. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Zühlke möchte noch etwas dazu sagen. Vielleicht können Sie diesen Aspekt noch mit aufnehmen.

**OLIVER ZÜHLKE**

Ich würde die KMUs bezüglich der Frage der Gestaltungsnotwendigkeit nicht aus der Verantwortung lassen wollen. Auch eine kleine Firma kann beispielsweise ein Langzeitkonto anbieten und Modelle entwickeln, in denen die Leute ansparen können, wenn viel zu tun ist.

Das Entscheidende für mich ist - Peter Hausmann hat das auch gesagt -: Eigentlich müssen wir eine Debatte über Lebensphasen und Arbeitszeiten führen. Jemand, der mit der Ausbildung fertig ist, kann dann sagen: Ich kann jetzt ein bisschen mehr tun.

Irgendwann kommt das erste Kind auf die Welt, und dann geht es um die Kinderbetreuung. Vielleicht ist irgendwann die Mutter oder der Vater so krank, dass man Zeit für Pflege braucht. Solche Dinge muss man individuell entscheiden können. Wir müssen die Rahmenbedingungen dafür setzen: Sind Unternehmen bereit, so etwas zu fördern und Systeme dafür anzubieten? Sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so selbstbestimmt, dass sie verantwortlich damit umgehen und solche Dinge nach ihren jeweiligen Lebensphasen ausgleichen, beispielsweise über Langzeitkonten? Das können aus meiner Sicht auch kleine Unternehmen leisten.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Wir hatten vorhin das Beispiel BMW. Auch Bayer ist kein so ganz schlechtes Beispiel, wo solche Dinge schon praktiziert werden. Vielleicht können Sie aus der Unternehmensrealität sagen: Was ist da auf dem Weg? Was wird da derzeit angeschoben?

**OLIVER ZÜHLKE**

Wir haben den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ genutzt, um diese Fragen zu gestalten. Wir sind jetzt relativ frisch in dem Angebot, eine Belastungsreduzierung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu etablieren. Wir finden, die beste Belastungsreduzierung ist, wenn gar keine Belastung stattfindet und die Kolleginnen oder Kollegen gar nicht zur Arbeit gehen müssen.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Das finde ich auch.

**OLIVER ZÜHLKE**

Insofern können bei uns alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 55 oder 57 Jahren ihre Arbeitszeit reduzieren. Sie bekommen dafür entsprechende freie Tage und können dann da hineinwachsen.

Entscheidend ist, dass wir über das Langzeitkonto, das wir auch über den Tarifvertrag der IG BCE etabliert haben, verschiedene Entnahmemöglichkeiten mit Pflegezeiten, Kinderbetreuung und Pflegezeit haben. Es gibt ja das Dogma: Entscheide Dich für das Langzeitkonto. Entscheide Dich, eine höhere Rente zu bekommen. Mach' das heute. - Aber wenn Du Dich einmal entschieden hast, dann greift die Steuer noch ein. Dann sagt ein 25- oder 30-Jähriger: Was soll ich denn jetzt machen? Ich weiß gar nicht, was ich in 20 Jahren will.

Wenn man jetzt aus dem Langzeitkonto etwas herausnimmt, die betriebliche Altersversorgung gefördert wird und ich dadurch noch höhere Rentenbausteine bekomme, dann heißt das, dass ich mir an der Stelle keine Sorgen mehr machen muss.

Es gibt einen dritten ganz wesentlichen Aspekt. Wir haben festgestellt: Bei den Kolleginnen und Kollegen in den unteren Entgeltgruppen kann man so oft sagen, wie man will: Sorge für Dein Leben vor, damit Du einmal rausgehen oder gleitend aussteigen kannst. - Aber die haben einfach nicht die Kohle dafür. Sie sagen zum großen Teil: Ich brauche meinen Urlaub heute. Ich kann ihn nicht auf die lange Bank schieben. - Da wird für die unteren Entgeltgruppen ein Anreiz geschaffen, wenn sie Geld von ihren variablen Einmalzahlungen, also nicht vom Monatsentgelt, einzahlen. Das bekommen sie gemanagt. Sie bekommen vom Unternehmen Geld obendrauf.

Ich will ein Beispiel nennen: Wenn ein Mitarbeiter in den unteren Entgeltgruppen heute von seinem Bruttojahreseinkommen 500 Euro in dieses Konto investiert, dann kann er sechs Jahre vor seiner Rente in die Viertageweche gehen. Ich denke, das ist etwas, mit dem man mal um die Ecke kommen kann. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Das hört sich sehr gut an. Herr Göhner, stimmen Sie zu, sagen Sie auch, klingt paradiesisch?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Ich glaube, dass die Optionen, die Sie schon heute mit der Nutzung von Langzeitkonten in Ihrem Tarifvertrag geöffnet haben, je nach betrieblichen und individuellen Bedürfnissen das auszurichten, die Zukunft sein werden.

Ich bin übrigens nicht sicher, ob das bei den kleineren Betrieben unterentwickelt ist. Natürlich gibt es – sagen wir mal – bei den Wahlalternativen zur Gestaltung von Arbeitszeiten in einem – was soll ich sagen – Einzelhandelsbetrieb mit bestimmten Geschäftsöffnungszeiten oder in einem Handwerksbetrieb andere Bedingungen als in einem großen Betrieb. Aber zum Beispiel die Nutzung von Langzeitkonten ist heute doch eine betriebliche Praxis, unabhängig von Branchen und unabhängig von Strukturen.

Auch hier scheint mir der entscheidende Schlüssel darin zu liegen, dass wir betriebliche Öffnungs- und Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Es zählt eben nicht **die** Rezeptur, **das** Rezept, wie man das machen kann, sondern man braucht da die Möglichkeit, das betrieblich anzupassen.

Das, was wir aus der Praxis hören, ist doch sehr stark, dass Langzeitkonten genutzt werden, um die Bausteine zur Altersversorgung zu verbessern, weil das auch häufig dem Wunsch der Beschäftigten entspricht. Das kann ich nachvollziehen, dass das so ist. Es muss deshalb natürlich eine Option bleiben, dass wir eine solche Nutzung vorsehen. Das entspricht betrieblichen wie individuellen Wünschen.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Wenn wir die Diskussion jetzt noch einmal zusammenfassend rekapitulieren, dann muss man ja doch sagen: Wir reden ein bisschen über die Insel der Glückseligen, nämlich dort, wo das alles funktioniert, wo es diese Verträge gibt, wo es starke Gewerkschaften gibt. Nun gibt es ja aber auch das ganz andere in Deutschland, nämlich die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, von Zeitarbeit, von Menschen, die sich von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln. Ich möchte gerne den letzten Teil unserer Diskussion dafür verwenden, zu sagen, wie wir es denn in den Griff kriegen, dass das weniger wird, dass wirklich immer mehr Menschen profitieren können von dem, was Sie aus der Praxis beschrieben haben, wogegen Sie ja auch gar nicht argumentieren.

Herr Hausmann, was muss da denn auch gesellschaftlich geschehen, damit wir mehr Menschen einbinden können in gute Arbeitsverhältnisse?

**PETER HAUSMANN**

Ich muss noch etwas sagen zu der Insel der Glückseligen. Das können wir hier so nicht hinnehmen. Hier sitzen ganz viele, die haben Schichtarbeit. Da knüppeln die Leute in den Betrieben ganz, ganz hart. Da ist von den Arbeitsbedingungen her noch sehr, sehr viel zu tun. (Beifall) Da den Eindruck zu erwecken, das sei schon halbwegs abgearbeitet, das geht so nicht.

Was wir sagen können – darauf sind wir ein bisschen stolz -, ist, wir sind auf dem Weg, das zu machen. Wir kümmern uns um die Themen; wir haben die Themen aufgerufen. Aber wir sind noch ganz am Anfang dabei, das zu erledigen. Wir müssen da noch viele, viele Schritte tun. Das wird auch noch fünf bis zehn Jahre dauern, bis wir diese Fragen einigermaßen im Griff haben. Da müssen wir uns wirklich mal runter bewegen.

Ich habe auch noch einen großen Einwand bei der Frage „groß“ und „klein“. Es gibt sehr viele kleinere Unternehmen, die hier sitzen, die mit der Frage, wie gehe ich mit dem Personal um, wie plane ich das, wie hole ich mir frühzeitig gut ausgebildete Leute, sehr viel besser umgehen können, als beispielsweise die großen. Also auch da darf man das nicht zu schwarz-weiß malen. Das muss man sich immer in jeder Situation angucken.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Der Punkt geht an Sie. Dennoch möchte ich gerne meine Frage wiederholen: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Zeitarbeit, Menschen, die in noch viel größeren beruflichen Unsicherheiten leben, wie kriegen wir das gesellschaftlich hin, dass das wieder weniger wird?

**PETER HAUSMANN**

Ich gehe jetzt nicht gleich dahin und sage: Die Lösung ist der gesetzliche Mindestlohn.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Das hatte ich eigentlich gedacht.

## **PETER HAUSMANN**

Mein Bild ist ein völlig anderes. Mein Bild ist das, dass wir als Tarifvertragsparteien, als IG BCE, durch unsere Tarifpolitik und durch gute Umsetzungsbeispiele in den Betrieben Lösungsmöglichkeiten in den Betrieben, auch Beispiele und Maßstäbe, setzen. Unser Verständnis von Guter Arbeit ist etwas anderes als zu sagen: Das ist der Mindestlohn 8,50 Euro. Das Thema ist damit nicht erledigt, sondern gute Arbeit ist das, worüber wir hier diskutieren und wohin wir es bewegen wollen. Das wäre meine Antwort. Wir sollten und müssen eine große Diskussion führen. Als Tarifpolitiker stört mich nicht so sehr, dass wir natürlich über den gesetzlichen Mindestlohn reden, dass wir natürlich über viele Dinge reden, aber wir müssen uns daran orientieren, was wird in Tarifverträgen in den großen Branchen gemacht. Darüber muss auch gestritten und diskutiert werden, und das muss ins Zentrum der Diskussion kommen. Das ist, glaube ich, ein wichtiger Punkt.

Der zweite ganz, ganz wichtige Punkt ist: Wenn wir sagen, wir haben eine Entwicklung bei der Leiharbeit, wenn wir sagen, wir haben eine Entwicklung bei den Werkverträgen, wenn wir sagen, die Frage Gute Arbeit und die Themen, die wir heute im Visier haben, sind wichtig, dann ist der Kernpunkt: Wie kommen wir weiter? Dann müssen wir die Einflüsse derjenigen stärken, die sich um die Sachen kümmern können. Wer kann denn unterscheiden, ob Zeitarbeit, Leiharbeit missbräuchlich ist oder ob es um Auftragspitzen geht? Das können wir doch nicht auf dem Papier irgendwo hinschreiben, sondern das können die Leute unterscheiden und abgrenzen, die im Betrieb sind. Dafür brauchen sie die Informationen, und dann brauchen sie auch die Möglichkeiten, da einschreiten zu können. Das heißt, dahinter steckt ein großer Mitbestimmungsgedanke. Es gibt viele Themen, die wir im Betriebsverfassungsgesetz voranbringen müssen zu der Frage Zeitarbeit, Leiharbeit, zu der Frage Werkverträge und auch zu der Frage, wie Gute Arbeit insgesamt gestaltet wird. Stärkung der Betriebsräte und Stärkung der Tarifvertragsparteien, das wäre meine Forderung. (Beifall)

## **SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Göhner, die Arbeitsministerin hat vorhin gesagt, die Tarifpartner sollen das selbst regeln, auch zum Thema Mindestlohn. Wie ist Ihre Position?

## **DR. REINHARD GÖHNER**

Ich teile diese Auffassung. Deshalb haben wir in Deutschland auch nicht mehr prekäre Beschäftigung, sondern sie nimmt erfreulicherweise ab. Ich habe mit dem Begriff große Probleme. Neuerdings wird Teilzeit als prekär betrachtet. Was für ein Quatsch! Wir brauchen in vielen Bereichen mehr Teilzeitarbeit.

Zeitarbeit gilt als prekär. Meine Damen und Herren, gestern ist ein von Ihnen unterschriebener Tarifvertrag zur Bezahlung der Zeitarbeitskräfte neu in Kraft getreten. Sie haben im letzten Jahr einen Branchenzuschlagstarifvertrag für Zeitarbeit gemacht. Es ist die einzige Branche in Deutschland, die eine hundertprozentige Tarifbindung hat, geregelt durch zahlreiche Tarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften. Deshalb bin ich nicht bereit, solche Arbeit pauschal diffamieren zu lassen, zumal wir mit unserem zurückgehenden Anteil von unter zwei Prozent Zeitarbeit nicht etwa ein generelles Phänomen haben.

Ja, es gibt vereinzelt Missbrauch. Das werden wir in der Arbeitswelt wie in der Geschäftswelt, manchmal sogar in anderen Welten, erleben. Dem muss man entgegentreten, und dafür muss man vernünftige Regeln schaffen. Ich finde, die Tarifpartner haben das in diesem Bereich getan. Ich bin immer allergisch, meine Damen und Herren, dass wir dann, wenn wir gerade gemeinsam etwas vereinbart haben, selbst erklären, dass sei nicht in Ordnung. Man muss auch zu dem, was man unterschreibt, stehen. Nur dann kann man positiv für Tarifbindung und für Tarifverträge auch werben.

Wir haben im Bereich befristeter Arbeitsverhältnisse die Entwicklung, dass die Anzahl in der Privatwirtschaft – nicht im öffentlichen Bereich – zurückgeht. Das ist ja auch klar;

viele Arbeitgeber sind froh, wenn sie Beschäftigte kriegen, und sie sind froh, selbst wenn sie eigentlich gerne zunächst befristet ausprobieren möchten, wenn sie einen Vertrag machen können, wenn sie einen Arbeitnehmer finden: In der Regel stellen sie heute in höherem Maße dauerhaft ein.

Wir haben einen Zuwachs an befristeter Beschäftigung im öffentlichen und staatlichen Bereich; das ist wahr. Das hängt damit zusammen, dass wir da besondere gesetzliche Regeln haben. Im öffentlichen Bereich können Sie nämlich befristeten, wenn die Auftragslage unsicher ist und die Finanzierung nicht dauerhaft gesichert ist. Diesen Befristungsgrund kennen wir für die Privatwirtschaft nicht.

Die Übernahmequote aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist in den letzten Jahren gestiegen. Das ist auch kein Wunder; das hat mit der Arbeitsmarktentwicklung zu tun. Auch hier sage ich: Ich rede hier vor einer Gewerkschaft, die aus guten Gründen in – ich glaube – allen Tarifverträgen über den gesetzlichen Befristungszeitraum von 24 Monaten hinaus bis zu 48 Monate befristete Arbeitsverhältnisse aufgrund der gesetzlichen Öffnungsklausel tarifvertraglich geregelt hat.

Auch hier sage ich: Lasst uns nicht unsere eigenen Tarifregelungen plötzlich als prekär bezeichnen, sondern lasst uns darauf achten - da stimme ich Herrn Hausmann völlig zu -, dass das in der Praxis vernünftig angewandt wird. Auch da mag es den einen oder anderen Missbrauchsfall geben. Aber ich bin dagegen, dass wir unsere eigenen Regeln, die wir in diesem Bereich miteinander per Unterschrift vereinbart haben, gleich wieder ins Prekäre hineinbringen.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Da fragen wir doch gleich in der Praxis weiter. Missbrauch von Zeitverträgen, ist das die Ausnahme?

**OLIVER ZÜHLKE**

Vielleicht ist das Wort Missbrauch an dieser Stelle ein bisschen hart. Ich weiß nicht, ob es ausreicht zu sagen: Na ja, wir haben nur zwei Prozent. Ich glaube, man muss in die einzelnen Branchen hineingehen und in den einzelnen Betrieben schauen. Da ist es schon eine etwas andere Situation. Ich will ein Beispiel dafür nennen, welchem Wohlverhaltensdruck solche Kolleginnen und Kollegen unterliegen. Wir haben gerade den Branchentarifvertrag unterschrieben, da gehen große Zeitarbeitsfirmen hin und geben den Kolleginnen und Kollegen einzelarbeitsvertraglich die Branchenzuschläge weiter und kürzen denen das Essensgeld und das Fahrtgeld für die Fahrt zur Arbeitsstätte und halten die am Ende wieder auf dem Niveau, auf dem sie vorher waren. (Beifall) Das ist eine Vorgehensweise, die kann nicht stimmen. Da müssen die Tarifvertragsparteien genauso wie die Arbeitgeberverbände auf die Unternehmen zugehen und sagen: Das funktioniert an dieser Stelle nicht.

Vielleicht ein bisschen schizophren, aber Leiharbeit zu begrenzen funktioniert aus meiner Sicht dadurch, dass man Leiharbeit verhindert. (Beifall) Ich glaube, dass ganz viele Kolleginnen und Kollegen, die als Leiharbeiterin und als Leiharbeiter in den Betrieben sind, ständig mit einer Möhre vor der Nase herumlaufen. Dann sagt man: Mal gucken, dann machst du noch einmal drei Monate, noch einmal sechs Monate, vielleicht machen wir irgendwann eine Befristung daraus, und vielleicht wirst du irgendwann entfristet. - Dann kommt das nächste Strukturprogramm, und dann sind sie die ersten, die rausfliegen, weil sie relativ schnell aus dem Unternehmen kommen. (Beifall) Das ist eine riesige Sauerei. Die verdienen schlecht, und die haben eine schlechte Arbeitsplatzsicherheit.

Dazu gibt es viele Leiharbeitsfirmen, die von der Synchronisationserlaubnis Gebrauch machen, also kein Einsatz mehr, betriebsbedingte Kündigung. Das muss gesetzlich verboten werden. (Beifall) Es kann doch nicht sein, dass eine solche Firma die Leute dann einfach auf die Straße setzen kann. (Beifall)

Ich glaube, wir brauchen eine - ich will es einmal so sagen - Ächtungsliste. Unternehmen, die von der Synchronisationserlaubnis Gebrauch machen, dürfen nicht mehr als Leiharbeitsfirmen eingesetzt werden. Unternehmen, die nicht nach Tarifvertrag zahlen, dürfen nicht mehr eingesetzt werden. Das müssen in den Unternehmen die Betriebsräte mit den Arbeitgebern verhandeln, und die Politik muss das unterstützen. Ich glaube, dann wird sich dieser Markt ein Stück selbst regulieren. (Beifall) Denn dann geht es an den Geldbeutel. Das wirkt immer am allerbesten.

Ich will nur noch kurz erläutern, warum ich meine, man müsste Leiharbeit verhindern und man damit die beste Begrenzung bekommen würde. Die Kolleginnen und Kollegen, die oft in den Betrieben auf den Arbeitsplätzen sitzen, sitzen auf Stammarbeitsplätzen. Die Frage, ob das nur Spitzen sind oder nicht, können wir als Betriebsräte zwar diskutieren, aber mit unseren heutigen Möglichkeiten zum Teil auch gar nicht richtig hinterfragen. Es gibt Unternehmen, die haben so viele Spitzen in ihren Aufträgen, dass das schon ein Hochplateau ist. (Heiterkeit und Beifall) Auf diesem Hochplateau arbeiten dann die Leiharbeitskräfte. Da müssen wir eigentlich hin und sagen: Die dürfen da nicht mehr eingestellt werden. Und dann müssen die Unternehmen daraus Stammarbeitsplätze machen. Es ist, glaube ich, das Beste für eine Leiharbeitskraft, wenn sie nicht die ganze Zeit die Möhre vor die Nase gehalten bekommt, sondern wenn sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag in dem Unternehmen bekommt, in dem sie schon drei Jahre arbeitet.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Göhner, das geht noch einmal an Sie zurück. Herr Vassiliadis hat gestern in seiner Rede gesagt: Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen per Gesetz verbieten. Hier haben wir jetzt gehört: Ächtung. Sind Sie damit einverstanden?

**DR. REINHARD GÖHNER**

Ja, zumal das geltendes Recht ist. Deshalb verstehe ich auch Ihren Beifall nicht. (Pfiife und Pfui-Rufe)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Wir machen ein kultiviertes Miteinander-Reden.

**DR. REINHARD GÖHNER**

Seien Sie mit Ihren Zurufen etwas vorsichtig. Ich komme gleich auf den Punkt, der auch Ihre Gewerkschaft betrifft. Wissen Sie, wenn Sie Missbrauchsfälle haben, dann hat der Betriebsrat heute die Möglichkeit, sowohl bei Zeitarbeit zu widersprechen als auch im Rahmen vorhandener Rechte zur Beteiligung des Betriebsrats, Informationsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzusetzen. Wenn ein Werkvertrag in Wahrheit ein Scheinvertrag ist, dann gilt das, was die Rechtsprechung zum Beispiel gerade in einem spektakulären Fall im Südwesten bei Daimler judiziert hat. Es ist also nicht eine Frage der gesetzlichen Regelung.

Ich möchte Ihnen eines klar sagen. Wenn Sie ernsthaft sagen wollen, Herr Zühlke, wir müssen Leiharbeit verhindern, also ernsthaft „weg mit der Leiharbeit“ sagen wollen, dann verstehe ich nicht, dass wir gemeinsam in diesem Bereich Tarifverträge machen. Dann müssen Sie sich entscheiden.

Ich sage Ihnen, wenn für die Arbeitswelt in den Betrieben und auch für das soziale Zusammenwirken miteinander vereinbart wurde, unter welchen Bedingungen das Instrument der Zeitarbeit möglich ist - jawohl, reguliert, so wie wir es in Tarifverträgen gerade gestaltet haben; seit gestern gilt der Manteltarifvertrag, er ist mit Änderungen neu verhandelt worden -, dann halte ich es nicht für vertretbar, dass Sie gleichzeitig sagen, wir wollen das aber ganz verbieten. Es gibt eben gute Gründe dafür, mit diesem Instrument nicht als Regelinstrument, aber als Flexibilitätsinstrument umzugehen.

Jetzt möchte ich Ihnen einmal sagen: Während die Zeitarbeit konstant geblieben ist, ist die Zahl der Stammarbeitsplätze, und zwar der unbefristeten, sozialversicherungs-pflichtigen Stammarbeitsplätze, in unserem Lande in den letzten drei Jahren erfreulicherweise rasant gestiegen, und zwar deutlich stärker als die Zeitarbeit. Das ist ein Indiz dafür - gut, nur ein Indiz, und das wird nicht in jedem Betrieb gelten -, dass nicht etwa eine Verdrängung von Stammarbeitsplätzen durch Zeitarbeit erfolgt. Wenn nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 manche Unternehmen auch mit - das ist doch die Wahrheit - Zustimmung der Betriebsräte gesagt haben: „Wir setzten jetzt zunächst auf Zeitarbeit“, oder „Wir machen Gebrauch von unseren tarifvertraglich vereinbarten erweiterten Möglichkeiten der befristeten Arbeitsverhältnisse“, so geschah das doch aus gutem Grund, weil man nämlich nicht sicher war, ob das wirklich dauerhaft so anhält. Mittlerweile sind das dauerhaft Arbeitsplätze geworden, und wir haben die Zahl der unbefristeten Stammarbeitsplätze deutlich erhöht.

Deshalb lassen Sie uns doch bitte bei dieser Debatte - noch einmal, bei der es vereinzelte Missbräuche geben kann; dazu haben wir die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, dass sie unterbunden werden können - nicht das Instrument als solches diskreditieren. Das ist weder im Interesse der Betriebe noch der Stammarbeitsplätze in unserem Lande.

### **SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Wir sind schon fast am Ende dieser spannenden, lebendigen Diskussion. Ich würde zur Schlussrunde bitten. Herr Hausmann will bestimmt direkt dazu etwas sagen. Vielleicht können wir in die Schlussrunde noch einmal das Stichwort Gute Arbeit, Gute Arbeit der Zukunft, einbeziehen. Was ist die Priorität, die Sie sich aus Ihren jeweiligen Positionen dazu wünschen?

### **PETER HAUSMANN**

Ich glaube, wir müssen unbedingt noch einmal einen Punkt sehr klar machen. Sie sind schon in einer Glaubwürdigkeitslücke, und auch wir insgesamt als Tarifvertragsparteien kommen in eine Glaubwürdigkeitslücke hinein. Wir sind das bei der Frage Befristung, wir sind das bei der Frage Zeitarbeit, wir sind das bei der Frage Rente mit 67. Es hat bei allen Punkten Gründe gegeben, warum man das entwickelt hat. Es hat dann bei allen Punkten Missbräuche gegeben, wo die Kollegen, die hier in den Betrieben sitzen, sagen: Diese Missbräuche überwiegen. (Beifall) Sie haben und die Politik hat diese Sorgen jetzt mehrere Jahre nicht aufgenommen. Das führt uns bei den Themen, die ich jetzt genannt habe, in Glaubwürdigkeitslücken hinein, wo ich nur sagen kann: Lassen Sie uns dringend darüber reden: Wie können wir das zurückführen, wie können wir Befristungen dort machen, wo sie begründet und sinnvoll sind und wo sie nicht Standard in allen Verträgen werden? Es muss Ihr Interesse in den Unternehmen sein, die jungen Leute zu bekommen und denen eine vernünftige, langfristige Perspektive zu geben. Diese Dinge werden sich gravierend ändern. Das gilt auch für die Rentenfrage. Auch da müssen wir über Differenzierungen reden. Also da ist mein dringender Appell: Lassen Sie uns darüber nachdenken: Wo ist das missbräuchlich überdehnt worden, und wo ist es vernünftig, das zu machen? Das ist dringend reformbedürftig. - Das ist der erste Punkt.

Zur Guten Arbeit. Ich habe gesagt - deswegen will ich hier einen Strich machen -, das, worüber wir in der letzten Runde jetzt geredet haben, ist nicht mein Bild von Guter Arbeit, sondern mein Bild von Guter Arbeit ist, dass die jungen Menschen eine qualifizierte Ausbildung in der chemischen Industrie und in unseren Branchen angeboten bekommen, dass sie nach dieser qualifizierten Ausbildung übernommen werden und keine Befristungen haben, (Beifall) dass wir danach Arbeitszeit- und Bezahlungssysteme schaffen und Rahmenbedingungen, was Kita und so weiter angeht, wodurch wir Familie und Beruf miteinander verknüpfen können, dass wir zwischendurch Qualifizierungsphasen einbauen können, damit sich die Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen auch weiterentwickeln können, und dass wir auf die Frage der Gesundheit achten und dass wir zum Schluss differenzierte, unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten haben.

Das wäre ein Gesamtkonzept, das wir bauen können, das den Unternehmen nützt, das dem Industriestandort nützt und das dann auch Gute Arbeit in unserem Sinne sicherstellen würde. (Starker Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Göhner ganz kurz eine Gegenrede mit der Bitte um Kürze.

**DR. REINHARD GÖHNER**

Ich stimme in der grundsätzlichen Zielsetzung dem, was Herr Hausmann zum Regel- und Ausnahmefall, zum ordnungsgemäßen Regelfall und zum Missbrauch gesagt hat, durchaus zu. Aber ich möchte dem noch etwas hinzufügen, festgemacht an einem Beispiel.

Erstens. Wenn derzeit alle Gewerkschaften vortragen: „Wir erleben derzeit einen Missbrauch des Werkvertrags, weil Zeitarbeit, nachdem wir die Branchenzuschlags-tarifverträge gemacht haben, durch Werkverträge ersetzt wird“, dann sage ich Ihnen dazu: Ich kann nicht ausschließen, dass es in der Praxis solche Fälle gibt. Aber ich wiederhole, was ich dazu bisher allen Gewerkschaftsvertretern gesagt habe, im Übrigen öffentlich auch der Bundesregierung: Nennen Sie mir einen Fall. Wir können bis heute nicht einen einzigen Fall eines solchen Missbrauchs erkennen, von dem immer behauptet wird, es gäbe ihn. Nennen Sie einen solchen Fall, in dem Zeitarbeit verdrängt worden ist durch Werkvertrag.

Zweitens. Ich glaube, dass wir in dieser Diskussion zwischen ordnungsgemäßer tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelabwicklung und solchen vorkommenden Missverhältnissen nicht dazu kommen dürfen, dass wir unsere eigenen Regelungen diskreditieren. Dazu sage ich ganz klar: Wenn wir in diesem Bereich Probleme haben, dann haben wir doch eigene Clearingstellen, in denen wir das behandeln können. Die Zeitarbeitgeber haben diese Clearingstellen eingerichtet. Überall dort - das haben wir miteinander bei dem sogenannten Beleuchtungsprozess der neuen Branchentarifverträge für die Zeitarbeit diskutiert -, wo es solche Missbrauchsfälle geben sollte, haben die sich verpflichtet, unmittelbar einzuschreiten. Dabei geht es um die Frage, wo bei der Bezahlung der Zeitarbeitnehmer zwar die Branchenzuschläge angewandt werden, aber an anderer Stelle etwas gestrichen wurde.

Jawohl, solche Fälle hat es gegeben, und da sind wir eingeschritten. Das war gleich in den ersten Wochen nach Umsetzung der Branchentarifverträge der Fall. Nach unserer Kenntnis sind alle uns bekannten Fälle - die gab es übrigens in der Metallindustrie - abgestellt worden; denn diese Fälle waren natürlich rechtswidrig. Die Tarifverträge haben Hausmann und andere schon so ausgehandelt, dass diese Art der Verrechnung anderer Leistungen mit den Branchenzuschlägen nicht möglich ist. Deshalb kann man so etwas unterbinden.

Drittens möchte ich noch etwas sagen, das wir nicht völlig ausblenden dürfen. Ich weiß, niemand von Ihnen tut das. Aber ich möchte es doch noch einmal festhalten. Zur Guten Arbeit gehört auch, dass wir gemeinsam darum bestrebt sein müssen, dass es wettbewerbsfähige Arbeitsplätze sind; denn nur das sind dauerhafte Arbeitsplätze.

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Frau Rothe, ein Satz zur Guten Arbeit.

**ISABEL ROTHE**

Wenige Sätze. - Ich glaube, dass eine zeitgemäße Gute Arbeit mit der Vielfalt moderner Belegschaften umgehen und versuchen muss, unterschiedliche Situationen und Interessen älterer und jüngerer Frauen und Männer in unterschiedlichen Arbeitssituationen aufzunehmen, um im Sinne einer differenzierten Arbeitsgestaltung Lösungen

zu bieten und dabei trotzdem nicht das Einhalten von bestimmten Mindeststandards des Arbeitsschutzes oder die Vermeidung überlanger Arbeitszeiten zu vernachlässigen. Ich glaube, das ist die Herausforderung, die sich den Betrieben täglich stellt.

Ich darf noch sagen: Ich traue den kleinen Betrieben ganz viel zu. Ich glaube nur, dass nicht jedes Thema, das im großen Betrieb erprobt worden ist, eins zu eins übertragbar ist. Auch das gehört zu einer differenzierten Sicht auf die moderne Arbeitswelt. - Danke. (Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Herr Zühlke, Sie haben das Schlusswort.

**OLIVER ZÜHLKE**

Wir brauchen eine Kultur der Begrenzung. Wir brauchen eine moderne Überlastungsreduzierung. Wir brauchen einen organisierten Wissenstransfer zwischen Jung und Alt. Und wir brauchen einen kooperativen Führungsstil. Dann haben wir Gute Arbeit.

Gute Arbeit fördert den Unternehmenswert. Gute Arbeit bindet Fachkräfte. Gute Arbeit macht nicht krank. Damit das alles von der Theorie in die Praxis gehen kann, bitte ich alle, die hier im Saal sind, auch die, die noch zuhören, unser Projekt „Wir machen Gute Arbeit“, unsere Kampagne der IG BCE, mit Rat und Tat kräftig zu unterstützen. (Starker Beifall)

**SIMONE VON STOSCH** (Moderatorin)

Vielen Dank Ihnen allen auf dem Podium für die wirklich interessante und lebendige Diskussion. Ihnen Dank auch für das engagierte Interesse.

Wir haben es gehört: Herr Dr. Göhner steht gerne noch zur Verfügung, um sich Beispiele für den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen geben zu lassen.

Vielen Dank und einen schönen Tag noch. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Herzlichen Dank, Frau von Stosch sowie allen Teilnehmern der Podiumsrunde. Ich meine, eine Podiumsrunde ist nur dann spannend, wenn es unterschiedliche Ansätze und unterschiedliche Meinungen gibt. Das haben wir gerade auch live erlebt.

Wir machen jetzt bis 11:30 Uhr eine Kaffeepause. Danach übergebe ich die Veranstaltungsleitung an Renate Hold. Wir fahren dann fort in der Antragsberatung mit dem Antrag C 011. - Danke.

(Unterbrechung 11:06 bis 11:31 Uhr)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte nehmt Eure Plätze ein. Wir möchten dem gestrigen Aufruf folgen und für unsere Kolleginnen und Kollegen in Kolumbien und Simbabwe sammeln. Deshalb werden Wahlurnen herumgereicht, in die Ihr Eure Spenden werfen könnt. Das Geld soll fifty-fifty unter den Projekten in Kolumbien und Simbabwe geteilt werden. Schon jetzt möchten wir Euch herzlichen Dank für Eure Großzügigkeit und Solidarität sagen.

Nun möchten wir mit der Antragsberatung fortfahren. Ich bitte den Kollegen Markus Wittmann, uns zum Antragsblock C, Bildung und Ausbildung, die Empfehlungen der Antragskommission vorzutragen. Bitte, Markus.

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir fahren fort mit dem

### **Antrag C 011**

#### **Seminare für Mitglieder ohne Funktion**

Der Antrag C 011 beschäftigt sich mit der Thematik „Seminare für Mitglieder ohne Funktion“. Der Antrag hat zwei Ziele: zum einen die Schaffung von Seminaren für Mitglieder ohne Funktion auch auf Bundesebene, zum anderen die Einführung spezieller Seminare für Mitglieder über 25 Jahre, um den persönlichen Übergang von der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in den Erwachsenenbereich zu ermöglichen.

Wir empfehlen hier die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag liegen zwei Wortmeldungen vor. (Zurufe: Oh!) Die erste stammt von Marianne Maehl, Landesbezirk Hessen/Thüringen, Delegiertenummer D265, und es wäre schön, wenn sich der Kollege Fabian Richardt, ebenfalls Landesbezirk Hessen/Thüringen, Delegiertenummer D245, bereithalten würde. Als Erste spricht Marianne. (Beifall)

**MARIANNE MAEHL** (Rhein-Main)

Wunderschönen guten Tag! Mein Name ist Marianne Maehl, Delegiertenummer 265. Ich komme aus dem Bezirk Rhein-Main und bin Betriebsrätin bei Bayer CropScience und Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses Rhein-Main. Ich möchte den Antrag unterstützen und dem Antrag noch einige Aspekte hinzufügen.

Es gibt in vielen Bundesländern Bildungsurlaubsgesetze. Diese Chance wird derzeit viel zu wenig genutzt. Außerdem suchen wir alle zwei Jahre engagierte Vertrauensleute und Betriebsräte, die für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen eintreten. Das gilt natürlich verstärkt auch in der Frauenarbeit. Wir haben uns unter anderem in den Anträgen A 018 und A 023 bis A 026 für eine verstärkte Präsenz von Frauen in der Organisation oder den Betrieben ausgesprochen. Ich sehe in diesem Antrag die Chance, dass sich die Kolleginnen nachhaltig qualifizieren können und später als Kandidatinnen für die Vertrauensleutewahlen oder für den Betriebsrat gewonnen werden können. Daher bitte ich Euch alle, diesen Antrag zu unterstützen. Denn langfristig überzeugen wir durch Inhalte und können so auch andere zum Mitmachen und für eine Mitgliedschaft gewinnen. - Vielen Dank und Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Marianne. - Bitte, Fabian.

**FABIAN RICHARDT** (Kassel)

Einen schönen guten Morgen, meine lieben Kolleginnen und Kollegen! Mein Name ist Fabian Richardt, Delegiertenummer D245, und ich komme aus dem Bezirk Kassel. Ich bin Vertrauensmann bei der B. Braun Melsungen AG.

Dieser Antrag spiegelt etwas wider, was ich in meiner täglichen Arbeit als Vertrauensmann immer wieder feststelle. Wenn ich Kollegen anspreche und ihnen sage: „Kollegen, uns stehen hier in Hessen fünf Tage Bildungsurlaub im Jahr zu. Nutzt sie.“, dann wird mir immer wieder gesagt: „Ich habe mir die Angebote angeguckt. Da ist nichts dabei, was mich interessiert.“

Genau da müssen wir ansetzen. Wir müssen Seminare anbieten für unsere Mitglieder ohne Funktion, um sie bei der Stange zu halten. Denn gerade in diesem Altersbereich brechen uns sehr viele Mitglieder weg, weil sie sich nicht durch uns repräsentiert fühlen und keinen Zugang zu uns finden. Dieser Antrag ist ein erster Schritt auf diesem Weg, um die Mitglieder bei uns zu halten und sie, wie meine Vorrednerin schon sagte, entsprechend qualifizieren zu können. Deshalb appelliere ich an Euch: Unterstützt diesen Antrag. - Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Fabian, für Deinen Wortbeitrag.

Wir kommen jetzt zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Zwei Enthaltungen. Damit ist der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Als Nächstes rufe ich den

### **Antrag C 012**

#### **Rechtsextremismus als Thema von § 37 (6)-Seminaren**

auf.

Der Antrag will das Thema „Rechtsextremismus“ verstärkt in Seminaren nach § 37 Absatz 6 berücksichtigen. Ein entsprechender Seminarbaustein liegt bereits vor.

Wir empfehlen hier die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Eine Wortmeldung zu diesem Antrag liegt nicht vor. Wir kommen also zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist der Empfehlung entsprochen worden.**

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Als Nächstes rufe ich den

### **Antrag C 013**

#### **Seminarbausteine zur Förderung der Integration von Minderheiten**

auf.

Der Antrag will, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Seminaren für Betriebsräte und JAV-Mitglieder für den konstruktiven Umgang mit dem Thema „Integration von Minderheiten im betrieblichen Alltag“ fit gemacht werden.

Die Antragskommission empfiehlt auch hier die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegt mir keine Wortmeldung vor, sodass wir zur Abstimmung kommen können. Wer der Empfehlung folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.**

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Als Nächstes folgen

**Antrag C 014**

**Duales Studium im Organisationsbereich der IG BCE**

und

**Antrag C 015**

**Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Guter Ausbildung und Guter Arbeit für dual Studierende**

Der Antrag C 014, Duales Studium im Organisationsbereich der IG BCE, setzt sich in elf Punkten detailliert mit diesem Thema auseinander. Es handelt sich dabei um ein Positionspapier der IG BCE Jugend, das in einem breit angelegten Diskussionsprozess entwickelt wurde, und beschreibt all diese Kernforderungen zum dualen Studium. Daher empfehlen wir als Antragskommission die Annahme von C 014.

Der Antrag C 015, Rahmenbedingungen zur Gewährleistung von Guter Ausbildung und Guter Arbeit für dual Studierende, fordert unter anderem die Politik auf, die Rahmenbedingungen für das duale Studium so zu gestalten, dass sowohl betriebliche als auch universitäre Belange berücksichtigt werden. Da der vorhergegangene Antrag C 014 gerade im Forderungsbereich insgesamt weitergehend und präziser ist, empfiehlt die Antragskommission die Annahme von C 015 als Material zu C 014.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesen beiden Anträgen gibt es eine Wortmeldung, und zwar von Julian Haberkorn, Landesbezirk Hessen/Thüringen, Delegiertennummer D274, als Antragsteller zum Antrag C 014.

**JULIAN HABERKORN** (Mittelhessen) (mit Beifall begrüßt)

Wie gesagt, Julian Haberkorn, Delegiertennummer D274, aus dem Landesbezirk Hessen/Thüringen, meines Zeichens JAV-Vorsitzender der Evonik Industries am Standort Hanau.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zu allererst möchte ich mich im Namen der Jugend recht herzlich für die gute Positionierung unseres Antrags bedanken. Dieser stellt den Leitanspruch zum Thema dual Studierende dar, obwohl es hierzu sogar einen Antrag vom Hauptvorstand gibt.

Unser Antrag resultiert, wie Markus schon gesagt hat, aus unserem umfassenden Positionspapier zum dualen Studium, welches bereits in vielen betroffenen Bereichen breit diskutiert wurde.

Um auch unseren Organisationsgrad zu verbessern, ist es wichtig und unumgänglich, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und hiermit Erfolge aufzuzeigen. Einige dieser jungen Menschen sind nämlich zu Rahmenbedingungen beschäftigt, welche sich fernab normaler Ausbildungsverhältnisse, wie wir sie kennen, gestalten. Somit bekommen sie schon direkt zu Beginn ihres Berufslebens jegliche Perspektive genommen.

Was wir wollen, sind gesetzliche Regelungen, welche den jungen Menschen helfen, im Berufsleben Fuß zu fassen, und eine adäquate Ausbildungszeit gewährleisten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns hier bitte gemeinsam ein Zeichen setzen, diesem Antrag einstimmig zustimmen und somit prekäre Beschäftigungsverhältnisse aus dem Bereich des dualen Studiums verbannen! Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Julian, für Deine Ausführungen. Weitere Wortmeldungen liegen nicht vor, sodass wir zur Abstimmung kommen können. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Eine. Enthaltungen? - Keine. **Damit ist die Empfehlung der Antragskommission mit einer Gegenstimme angenommen.** - Bitte. Markus.

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Als Nächstes rufe ich auf:

**Antrag C 016**

**Berufliche Bildung sichern, stärken und fördern**

sowie

**Antrag C 017**

**Sicherung der Ausbildungsqualität durch einen Freistellungsanspruch für Prüferinnen und Prüfer**

und

**Antrag C 018**

**Sicherung der Qualität im Prüfungswesen durch tariflichen Freistellungsanspruch für Prüferinnen und Prüfer**

Der Antrag C 016, Berufliche Bildung sichern, stärken und fördern, beschreibt grundlegende Forderungen zur Stärkung der beruflichen Bildung. Wir als Antragskommission empfehlen die Annahme mit folgender Änderung in Zeile 54:

Die Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten im Prüfungswesen soll durch den/die Gesetzgeber im BBiG geregelt werden.

Der Hintergrund ist Folgender: Wenn diese Frage zuerst durch die Tarifparteien behandelt wird, dann wird es der Gesetzgeber darauf beruhen lassen und keine Notwendigkeit sehen, eine Freistellungsregelung im Gesetz festzuschreiben. Jedoch wollen wir dies. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme von C 016 mit der gerade vorgestellten Änderung.

Der Antrag C 017, Sicherung der Ausbildungsqualität durch einen Freistellungsanspruch für Prüferinnen und Prüfer, bezieht sich auf einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Diese Forderung ist bereits in dem umfassenden und gerade besprochenen Antrag C 016 enthalten. Daher unsere Empfehlung: Annahme des Antrages C 017 als Material zum Antrag C 016.

Damit wäre der gleichlautende Antrag C 018 erledigt.

Nun noch ein kleiner Hinweis: In Euren Unterlagen hat sich der kleine Fehlerteufel eingeschlichen. Die Empfehlung, die zu C 018 auf der rechten Seite steht, ist als nichtig zu sehen. Denn wenn sich etwas erledigt hat, braucht man darunter natürlich nichts mehr zu schreiben. - Das nur zur Erklärung.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Es gibt eine Wortmeldung. Und zwar hat sich der Kollege Udo Rose aus dem Landesbezirk Nord gemeldet, Delegiertenummer D029, zum Antrag C 016. Du hast das Wort.

**UDO ROSE** (Hannover)

Guten Morgen, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich möchte hier gerne kurz einen Seitenaspekt ansprechen. Ich bin Mitglied im Referentenarbeitskreis der Prüferschulungen.

Es gibt von Seiten der IG BCE eine eindeutige Unterstützung, die Prüfer zu schulen, um gleichwertige gerechte Berufsausbildungen zu sichern. Es gibt qualitativ gute Schulungen nur von Gewerkschaftsseite. Die Industrie- und Handelskammern, die eigentlich das Prüfungsrecht in ihrer Regie haben, bieten sozusagen einen Schnupperkurs an: Bei einer Nachmittagsveranstaltung bei Kaffee und Kuchen kann man einmal über Prüfungsrecht reden. Dann gibt es ein paar Broschüren, und das war es.

Im Rahmen der Prüferschulungen, die mit deutlicher Hilfe der IG BCE angeboten werden, gibt es jedes Jahr in Deutschland Kurse zu verschiedenen Prüfungsbereichen. Diese Kurse garantieren, dass die Prüfer geschult sind und dass sie etwaigen Störungen der Prüfungen begegnen können. Da ist Prüfungsangst ein Thema, da ist das Prüfungsrecht ein Thema, aber da sind auch die Neuordnungen in den verschiedensten Berufen ein Thema. Wir haben mittlerweile eine ganz große Anzahl von Berufen, die neu geordnet wurden, bei denen zum Beispiel die Zwischenprüfungen weggefallen sind und es nun geteilte Prüfungen mit neuen Anforderungen gibt.

Arbeitgeber haben nicht das große Interesse an den Prüfungen. Denen reicht es oft aus, wenn es nur bestimmte Rahmenbedingungen gibt und wenn jemand schnell mit der Berufsausbildung durch ist. Ich glaube nicht, dass der Arbeitgeber ein großes Interesse hat, die Prüfungen auf hohem Niveau zu halten. Denn umso schwieriger wird es dann, Leute schnell einzusetzen.

Die Fortbildung für Prüfer wird durch die Gewerkschaft eindeutig gesichert. Ich bitte zusätzlich zu diesem Antrag, dass sich die IG BCE da nicht zurückzieht und uns weiterhin vorbildlich hilft, die Prüfer zu schulen. Langfristig ist das eine Garantie für gute Prüfer, auch für eine gute Berufsausbildung. Gleichzeitig ist das eine sehr gute Werbung für die IG BCE. Vielen Dank. Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke schön, Udo. - Wir kommen jetzt zur Abstimmung über die Empfehlungen zu den Anträgen C 016, C 017 und C 018.

Wer den Empfehlungen der Antragskommission zu diesen Anträgen folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit wurde den Empfehlungen gefolgt.

Weiter Markus!

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

**Antrag C 019**

**Die Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten im Prüfungswesen soll in den Freistellungskatalog im Manteltarifvertrag der chemischen Industrie aufgenommen werden**

und den

## **Antrag C 020**

### **Freistellung für Prüfer im MTV**

Für diese Anträge gilt das, was wir gerade beim Antrag C 016 gesagt haben: Wir wollen eine staatliche – sprich: gesetzliche – Regelung der Freistellungsfrage. Aufgrund dessen empfehlen wir die Ablehnung des Antrages C 019; damit hätte sich gleichzeitig der Antrag C 020 erledigt.

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Zu diesem Antrag liegen mir zwei Wortmeldungen vor: zum einen der Kollege Thorsten Terwort aus dem Landesbezirk Westfalen mit der Delegiertennummer D146 und als Zweites der Kollege Sinischa Horvat aus dem Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland mit der Delegiertennummer D321. Zuerst spricht Thorsten Terwort.

#### **THORSTEN TERWORT (Recklinghausen)**

Mein Name ist Thorsten Terwort, Betriebsrat bei der Evonik in Marl und dort zuständig für den Sachbereich Aus- und Weiterbildung.

Wir haben gerade mit den Anträgen C 016, C 017 und C 018 beschlossen, dass wir auf den Gesetzgeber einwirken wollen, um Freistellungen für Prüfungen zu bekommen, und dass wir für die Zeit, bis wir das hinbekommen haben, Regelungen im Manteltarifvertrag anstreben. In den Anträgen C 019 und C 029 steht es in einer anderen Reihenfolge. Dort stehen erst der Manteltarifvertrag und anschließend der Gesetzgeber.

Die Debatte mit dem Gesetzgeber führen wir schon relativ lange. In 2005 gab es eine Reform des Berufsbildungsgesetzes. Damals haben wir es bei der Schröder-Regierung nicht hingekriegt, eine Freistellung zu erreichen. Aber für die jetzt vor uns liegende wilde Debatte mit dem neuen Gesetzgeber – wer immer es auch sein mag – wäre es, glaube ich, nicht sinnvoll, diese beiden Anträge abzulehnen. Denn dann kann man uns in der Diskussion mit den Behörden vorhalten: Ihr als IG BCE wisst doch gar nicht, was Ihr wollt. Ihr habt in drei Anträgen beschlossen, dass Ihr eine Freistellung beim Gesetzgeber wollt, und Ihr habt zwei Anträge abgelehnt, in denen eine Freistellung für Prüfer gefordert wird.

Deswegen meine Bitte an die Kommission, die Empfehlung noch einmal zu überdenken und statt einer Ablehnung zu empfehlen „erledigt durch Annahme der Anträge C 016 bis C 018“. Dann hätten wir uns wenigstens nicht selbst widersprochen. (Beifall) Danke.

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Danke, Thorsten. – Es spricht jetzt Sinischa Horvat.

#### **SINISCHA HORVAT (Ludwigshafen)**

Mein Name ist Sinischa Horvat aus dem Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, Delegiertennummer D321.

Ich kann mich meinem Vorredner eigentlich nur anschließen. Beim Antrag C 016 haben wir das im Grunde ja schon beschlossen.

Ich möchte aber noch etwas ergänzend zur Begründung des Antrages zu der Frage hinzufügen - weil wir aus dem Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland den Antrag gestellt haben -, warum auch der Manteltarifvertrag ergänzend mit aufgenommen wurde: Wir haben vor Ort in den Betrieben – ich glaube, das ist in vielen Betrieben so – durch die Drittelteilung immer wieder die Schwierigkeit, gerade was die ehrenamtliche Tätigkeit im Prüfungsausschuss angeht, gerade auf der gewerkschaftlichen Seite, dass die Mitglieder in den Prüfungsausschüssen immer Schwierigkeiten haben, sich freustellen zu

lassen. Auf der Arbeitgeberseite kriegen wir immer mit: Das geht irgendwie, das passiert immer recht gut mit der Freistellung, das wird auch immer gut unterstützt. Auf der gewerkschaftlichen Seite sind immer Hemmnisse da. Da stehen immer betriebliche Gründe im Vordergrund, warum der Kollege sich nicht freistellen lassen kann.

Ich glaube, diese Kollegen vor Ort müssen wir unterstützen. Das Amt müssen wir stützen und stärken. Deswegen sollte die Antragskommission noch einmal in sich gehen und zumindest „Ergänzung als Material zum Antrag C 016“ für die beiden Anträge empfehlen. Dann sind wir rund mit dem Thema. Das wäre ein gutes Zeichen. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Sinischa. – Markus, habt ihr ein bisschen beraten? Kommt ihr zu einer anderen Empfehlung? (Die Antragskommission berät sich)

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Antragskommission ändert ihre gerade vorgetragene Empfehlung wie folgt: Durch die Annahme der Anträge C 016 und C 017 als Material zu diesen. Da im Antrag C 017 bereits das Thema des Manteltarifvertrags berücksichtigt ist, sind die Anträge C 019 und C 020 als erledigt zu betrachten.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Markus. Wir kommen dann zur Abstimmung über die neue Empfehlung. Wer der neuen Empfehlung zustimmen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Wir schlagen vor, dieses Abstimmungsergebnis auszählen zu lassen. Die Zählkommission möchte bitte hier bei Petra zusammenkommen.

Kolleginnen und Kollegen, vielleicht ein bisschen Ruhe. - Die Zählkommission ist an Ort und Stelle.

Ich rufe noch einmal auf: Antrag C 019 und Antrag C 020 mit der empfohlenen Änderung der Antragskommission. Wer der Kommission folgen möchte, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Kollegen, Kolleginnen, bitte haltet Eure Hände oben. Die Kollegen können sonst nicht zählen, ob Ihr der Empfehlung der Antragskommission folgen möchtet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Auszählung hat ergeben, dass sich 228 Delegierte für die geänderte Empfehlung der Antragskommission aussprechen, sodass damit die Empfehlung zu diesem Antrag angenommen ist. Danke schön! (Beifall - Buh-Rufe)

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir fahren fort mit dem

#### **Antrag C 021**

**Qualität der Ausbildung durch Kontrolle der Ausbilder sichern und verbessern**

und dem

#### **Antrag C 022**

**Qualität der Ausbildung durch Kontrolle der Ausbilder sichern und verbessern**

Ziel dieser beiden Anträge ist, eine pädagogische und fachliche Kontrolle der Ausbilder in einem Zeitraum von fünf Jahren sowie regelmäßige Schulungsmaßnahmen durchzuführen.

Die Antragskommission empfiehlt die Annahme des Antrags C 021. Aufgrund dessen hätte sich der gleichlautende Antrag C 022 erledigt.

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Danke, Markus. - Zu diesem Antrag liegen drei Wortmeldungen vor. Als Erstes spricht Jennifer Dörper, Landesbezirk Westfalen, Delegiertennummer D108 für die Antragsteller. (Beifall) Danach halten sich Thorsten Terwort, Landesbezirk Westfalen, Delegiertennummer D146, sowie Susanne Hengst, Landesbezirk Nordost, Delegiertennummer D092, bereit.

Jennifer Dörper fängt an. Bitte schön.

#### **JENNIFER DÖRPER (Gelsenkirchen)**

Schönen guten Tag, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen! Vorab eine persönliche Anmerkung meinerseits: Endlich gibt es einmal ein bisschen Stimmung hier. So kennen wir das von der Jugend. Das gefällt mir richtig gut. (Beifall)

Mein Name ist Jennifer Dörper. Ich bin Delegierte aus dem Landesbezirk Westfalen und Mitglied des Bundesjugendausschusses. Ich möchte im Namen der IG BCE-Jugend zwei, drei klärende Anmerkungen zu diesem Antrag vornehmen.

Im Kern geht es in diesem Antrag um die Schaffung einer Rahmenbedingung zur Förderung und Weiterentwicklung bzw. zur Weiterqualifizierung unserer schon jetzt sehr gut ausgebildeten haupt- und ehrenamtlichen Ausbilder.

Um unsere hohe Ausbildungsqualität zu halten bzw. sicherzustellen, ist es essenziell wichtig, dass unsere Ausbilder über aktuelles Wissen verfügen. Dies sollte sicherlich auf der inhaltlichen Ebene, also fachlich gesehen, aber vor allem auf der pädagogischen, teils auch auf der andragogischen Ebene, also auf der Ebene der Erwachsenenbildung, passieren.

Veränderte Prüfungsanforderungen und Erwartungen an die Auszubildenden müssen durch Ausbilder abgefangen werden. Stärken müssen gefördert und Schwächen abgebaut werden. Dies geht unserer Meinung nach nur mit gut qualifizierten Ausbildern.

Wir wollen einer Ausbildung unter dem unabdingbaren Bestandteil „Ausbildertätigkeit“ einen erhöhten Stellenwert in der Personalpolitik in den Betrieben zukommen lassen.

Wir, die IG BCE-Jugend, würden uns daher freuen, wenn Ihr der Empfehlung der Antragskommission folgen würdet. - Herzlichen Dank. Glück auf! (Beifall)

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Danke, Jennifer. Es spricht jetzt Thorsten Terwort.

#### **THORSTEN TERWORT (Recklinghausen)**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nach einer so charmanten Ansprache und Werbung für den Antrag hat man es natürlich schwer, wenn man etwas andere Ansichten hat. Ich teile alles das, was die Jenni gesagt hat, zu 100 Prozent; das möchte ich gleich vorneweg schicken. Die Idee ist toll. Nur wie in diesem Antrag der Weg formuliert ist, halte ich für nicht ganz glücklich. Zusatzqualifikationen für Ausbilder sind immer etwas Gutes, etwas Wichtiges. Es gibt mittlerweile die Fortbildung zum Aus- und Weiterbildungspädagogen, es gibt die Fortbildung zum Berufspädagogen. Die sollte meiner Einschätzung nach auch

längerfristig jeder Ausbilder irgendwann mal haben. Das wäre ein Arbeitsthema, an das man sich machen könnte.

Aber nach dem Antragstext sollen die zuständigen Stellen, also IHKs und Handwerkskammern, alle fünf Jahre die Ausbilder – in welcher Weise auch immer – auf fachliche und pädagogische Eignung kontrollieren. Das heißt, da sollen die Kammern als erzkonservative Arbeitgeberorganisationen, die sich jetzt schon weigern, die Neuordnung der Ausbildungsereignung vernünftig umzusetzen, die durch die Hintertür immer noch den alten Kram machen, unsere Ausbilder alle fünf Jahre zertifizieren wie der TÜV ein Auto. Das möchte ich meinen Ausbilderkollegen, die auch alle organisiert sind, so nicht zumuten.

Die Intention des Antrages ist toll, ist klasse. Deshalb, weil die Intention so toll ist, jedoch der Weg, der in dem Antrag beschrieben ist, meiner Einschätzung nach nicht der richtige ist, bitte ich darum, dass der Antrag an den Hauptvorstand verwiesen wird. Wir haben noch nie einen hauptamtlichen Vorstand gehabt, in dem so viel berufsbildungspolitische Kompetenz auf einmal vertreten ist. Der Michael hat die Abteilung berufliche Bildung geleitet. In der letzten Periode hat die Edi das Ganze hervorragend gemacht. Der Kollege Sikorski ist auch schon in den Bildungsräten vertreten. Ich glaube, da werden sie etwas hinkriegen, was der Intention des Antrages zu 100 Prozent entspricht, aber nicht unsere Ausbilder zum TÜV schickt. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Es spricht jetzt Susanne Hengst. (Beifall)

**SUSANNE HENGST** (Halle-Magdeburg)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mein Name ist Susanne Hengst. Ich komme aus dem Landesbezirk Nordost. Ich bin 25 Jahre alt und IHK-geprüfte Ausbilderin im Betrieb.

Vorab, bevor ich ein paar Worte zu dem Kollegen, der vor mir gesprochen hat, sage, möchte ich folgendes sagen: Nach vier Jahren JAV und nach dreieinhalb Jahren eigener Ausbildung kann man wohl mit Fug und Recht behaupten: Ausbilder sind das Herzstück unserer Ausbildung. Sie sorgen dafür, dass wir gute Ausbildung machen.

Als Vorsitzende des BJA Halle-Magdeburg denke ich auch, dass ich sagen kann: Wir haben sehr gute Ausbilder, und wir sollten stolz darauf sein.

Dieser Antrag soll Rahmenbedingungen schaffen; das ist korrekt. Und dieser Antrag soll die Möglichkeit bieten, dass sich die Ausbilder schulen können und dass sie auch über eine Freistellung die Schulungsmöglichkeiten wahrnehmen können.

Ein Wort zu dem Vorwort meines Vorredners. Er sagte: kontrollieren und zertifizieren. In dem Antrag steht lediglich, die IHK darf kontrollieren. Das ist für mich nicht zertifizieren. (Beifall) Die IG BCE hat gute Schulungsprogramme. Wir sagen mit diesem Antrag auch nicht, dass die IHK diese Schulungen durchführen soll, sondern wir sagen, dass die IHK mit ins Boot genommen werden soll; denn sie ist die Instanz, die die Prüfung, die die Ausbilder ablegen, abnehmen muss. Wir sagen damit auch nicht, dass man nicht weiterhin mit der IHK zusammenarbeiten muss, um für gute Ausbildung und gute Ausbilder zu sorgen.

Lasst mich erzählen, wie meine praktische Prüfung zur Ausbilderin ablief. Normalerweise ist es so, dass man am Prüfungstag hinkommt und eine Aufgabe in einer Art Rollenspiel erledigen muss. Normalerweise passiert das mit demjenigen, der nach einem geprüft wird oder vor einem. Leider hatte derjenige oder diejenige, die nach mir dran sein sollte, an dem Tag wohl was anderes vor und war nicht da. Das heißt, ich bin zur Prüfungskommission gegangen und musste meine Aufgabe mit einem imaginären Auszubildenden durchführen. Das ist furchtbar einfach, weil der keine Fragen hat und alles sofort versteht; das ist super. Aber das ist leider nicht die Realität.

Zurzeit bin ich nicht aktiv als Ausbilderin im Unternehmen eingesetzt. Aber das wird irgendwann kommen. Dann ist die Frage: Bin ich noch in der Lage, nachdem seit der Prüfung fünf Jahre vergangen sind, die Auszubildenden pädagogisch richtig zu betreuen? Das heißt, es ist wichtig, dass ich persönlich eine Schulung bekomme, dass ich die Möglichkeit dazu bekomme. Wir schulen unsere Betriebsräte, wir schulen unsere JAVen, damit sie in der Lage sind, für gute Ausbildung einzustehen. Also müssen wir diese Möglichkeit auch unseren Ausbildern geben.

Wir sollten dafür sorgen, dass dieser Antrag angenommen wird und dass wir mit diesem Antrag die Rahmenbedingungen dafür schaffen, unsere Ausbilder zu schulen und dabei auch die IHK ins Boot zu nehmen. Die nimmt die Prüfung ab. Wir sollten dafür sorgen, dass sie auch kontrolliert beziehungsweise sich dafür einsetzt, dass die Schulungen, die wir unseren Ausbildern anbieten, in gewissem Maße diese Rahmenbedingungen erfüllen. Das heißt nicht, dass nur die IHK Zertifikate verteilen soll. Sie soll lediglich eine Instanz sein, der wir ihre Aufgabe nicht entziehen wollen.

Lasst uns jetzt weiter denken. Stimmen wir gemeinsam für die Annahme dieses Antrages. Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Susanne. Gibt es noch eine Stellungnahme der Antragskommission dazu?

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Die Antragskommission bleibt bei ihrer eben vorgetragenen Empfehlung, spricht die Annahme des Antrages C 021, wodurch der gleichlautende Antrag C 022 erledigt ist. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Damit kommen wir zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? - Bei einigen Gegenstimmen und Enthaltungen ist der Antragskommission gefolgt. Danke. (Beifall)

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

#### **Antrag C 023**

**Teilzeitausbildung etablieren - Familiengerechte Arbeitszeitmodelle in der Berufsausbildung**

und

#### **Antrag C 024**

**Teilzeitausbildung etablieren - Familiengerechte Arbeitszeitmodelle in der Berufsausbildung**

Mit dem Antrag C 023 wird beabsichtigt, mit der Schaffung von flexiblen Ausbildungssystemen in den Betrieben jungen Eltern und Alleinerziehenden eine Teilzeitausbildung zu bieten. Wir als Antragskommission empfehlen die Annahme des Antrags C 023. Aufgrund dessen hätte sich der gleichlautende Antrag C 024 erledigt

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Markus. - Es liegen keine Wortmeldungen vor. So kommen wir zur Abstimmung über die Empfehlung der Antragskommission. Wer der folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Eine. Enthaltungen? - Damit wird der Empfehlung der Antragskommission bei einer Gegenstimme und keiner Enthaltung gefolgt.

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

**Antrag C 025**

**Erreichung eines höheren Bildungsabschlusses**

Antrag C 025 fordert, den Abschluss einer dualen Berufsausbildung mit dem Abitur gleichzusetzen und damit die Einschreibung an der Hochschule zu ermöglichen. Das ist übrigens innerhalb bestimmter Grenzen bereits heute möglich. Wir als Antragskommission empfehlen hier die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Zwei Gegenstimmen. Enthaltungen? - Einige Enthaltungen. Damit wird der Empfehlung gefolgt.

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

**Antrag C 026**

**Vereinheitlichung und Ausbau des Angebots an berufsbegleitenden Studienfächern**

Der Antrag fordert einheitliche Standards für ein berufsbegleitendes Studium sowie ein breites Angebot, berufsbegleitend studieren zu können. Auch hier empfehlen wir die Annahme des Antrags.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldungen. So kommen wir zu Abstimmung. Wer der Empfehlung folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Gegenstimmen? - Keine. Enthaltungen? - Damit wird der Empfehlung gefolgt.

Bitte, Markus.

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

**Antrag C 027**

**Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann/zur Werkfeuerwehfrau  
Gleichwertige Ausbildung im Rahmen des BBiG**

und

## **Antrag C 028**

### **Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann/zur Werkfeuerwehfrau Gleichwertige Ausbildung im Rahmen des BBiG**

und

## **Antrag C 029**

### **Berufsbild Werkfeuerwehrmann/frau**

Die beiden Anträge C 027 und C 028 - Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann/zur Werkfeuerwehfrau; Gleichwertige Ausbildung im Rahmen des BBiG - beschreiben ausdrücklich das Ziel, den Beruf Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehfrau bundesweit gleichwertig neben den länderspezifischen Ausbildungswegen zu etablieren. Dabei soll darauf geachtet werden, dass es bei der Eingruppierungsfrage zu keiner Benachteiligung kommt. Gewünscht wird zudem ein Berufsbildungsrat Werkfeuerwehr. Wir als Antragskommission empfehlen die Annahme des Antrags C 027. Dadurch ist der gleichlautende Antrag C 028 erledigt.

Mit Antrag C 029 - Berufsbild Werkfeuerwehrmann/frau soll wie in den Anträgen C 027 und C 028 erreicht werden, dass nach der Erprobungsphase das Berufsbild weitergeführt wird. Deshalb unsere Empfehlung: Annahme von Antrag C 029 als Material zu Antrag C 027.

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Danke Markus. - Auch zu diesen Anträgen gibt es keine Wortmeldungen. Wer also den Empfehlungen der Antragskommission zu den Anträgen C 027, C 028 und c 029 folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? Enthaltungen? - Damit wird der Antragskommission gefolgt.

Bitte, Markus.

#### **MARKUS WITTMANN (Antragskommission)**

Ich rufe auf:

## **Antrag C 030**

### **Gesetzlicher Bildungsurlaub**

Der Antrag fordert eine gesetzliche Verankerung in zwei weiteren Bundesländern. Dabei wird allerdings übersehen, dass neben Bayern und Baden-Württemberg auch in Sachsen und Thüringen noch Handlungsbedarf besteht. Wir als Antragskommission empfehlen daher die Weiterleitung an den Hauptvorstand mit folgender Änderung in Zeile 2: „... Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen...“

#### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Auch zu dem Antrag C 030 gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird der Empfehlung gefolgt.**

Bitte, Markus.

#### **MARKUS WITTMANN (Antragskommission)**

Ich rufe auf:

## **Antrag C 31**

### **Weiterbildungsförderung**

Mit dem Antrag soll eine Förderung berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen durch die Arbeitgeber erreicht werden, zumal dadurch auch die Arbeitgeber profitieren würden. Wir empfehlen hier die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke. Zum Antrag C 031 liegen keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist die Empfehlung angenommen.**

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

## **Antrag C 032**

### **Aus- und Weiterbildung - für eine zukunftsfähige Qualifikation**

Der Antrag beschreibt, wie einige Kernpunkte der Aus- und Weiterbildung optimal miteinander zu verbinden wären und dies beispielsweise in einem bundesweiten Weiterbildungsgesetz verankert werden müsste. Wir als Antragskommission empfehlen hier die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Markus. - Zum Antrag C 032 liegen keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgt, dem bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? Keine. Enthaltungen? - **Damit wird der Empfehlung gefolgt.**

**MARKUS WITTMANN** (Antragskommission)

Ich rufe den letzten Antrag im Antragsblock C auf:

## **Antrag C 033**

### **Industrie und Schule**

Das Thema Industriepolitik auch an den Schulen sachgerecht und vernünftig unterzubringen, ist sicherlich eine wichtige Aufgabe. Da Schulpolitik aber Ländersache ist, wären hier auch die IG IBCE-Landesbezirke gefordert. Deshalb empfehlen wir als Antragskommission die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Markus. - Zu Antrag C 033 gibt es zwei Wortmeldungen, und zwar von es spricht Udo Rose, Landesbezirk Nord, Delegiertenummer D029, und Sieglinde Hinzer, Landesbezirk Nordost, Delegiertenummer D062. Zuerst spricht Udo.

**UDO ROSE** (Hannover)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich habe meine Uhr, dass es auf keinen Fall zu lang wird.

Gestern hatten wir die Gelegenheit zu einem offenen politischen Dialog, bei dem deutlich zu spüren war, dass Herr Döring von der FPD sich sicher schon einmal wohler gefühlt hat als anlässlich seiner Einladung. Was hat das nun mit diesem Thema zu tun? Nun,

seit den ersten Antiatomkraftdemonstrationen, für die sich Lehrer engagierten, und einer Diskussion über Chemie in Nahrungsmitteln und bei deren Erzeugung - Nahrung ohne Chemie gibt es übrigens wirklich nicht - scheint sich analog der FDP zur SPD eine Abneigung der Schulen gegenüber der Industrie entwickelt zu haben und - ich erwähnte es gestern - ebenso eine Unkenntnis betrieblicher Abläufe im schulischen Unterricht.

Die Föderalismusreform hat dieses nun auch nicht einfacher gemacht. Der Weg zu einem Hochschulstudium sollte vonseiten der Schulen geebnet werden. Der Weg in die Industrie, speziell einer beruflichen Erstausbildung, im zarten Alter von 16 Jahren, wie ich ihn erlebt habe, dagegen wird oftmals als Notlösung wahrgenommen.

Im Übrigen scheint das Abitur das zu sein, was wohl immer das Ziel ist. Wenn es mit dem Abi und dem Numerus clausus nicht klappt, dann muss halt eine Berufsausbildung her. Das ist nicht real.

Unsere duale Berufsausbildung sollte als Schwerpunktthema im Unterricht behandelt werden, auch aus dem Blickwinkel, dass sie in mancherlei Hinsicht einer universitären Berufsausbildung in anderen Ländern zumindest ebenbürtig ist, wofür es einschlägige Beweise gibt.

Ich würde mich freuen, wenn die IG BCE geeignete Materialien bereitstellt beziehungsweise entwickelt, die es engagierten Betriebsräten ermöglicht, nicht nur die gängige Praxis in den neunten und zehnten Klassen bei der Vorbereitung auf Bewerbungen zu helfen, sondern spätestens in den fünften Klassen beginnend im AID-Unterricht betriebliche Realitäten und Vorgehensweisen darzustellen. Dieses könnte dann dahingehend Wirkung zeigen, dass die Berufsausbildung neben dem Studium die Normalität darstellt und nicht, wie zu beobachten, die Berufsfachschule. In vielen Schulen gehen nur etwa zehn Prozent der Schülerinnen und Schüler in die Ausbildung, wohingegen die Zahl der Studienabbrecher stetig steigt.

Eines halte ich jedoch für erwähnenswert: Gewerkschaft kann nicht allein durch die GEW dargestellt werden. Unter dem Dach des DGB könnten die Großen - IG Metall, ver.di und IG BCE - gemeinsam an Konzepten arbeiten. Da ich aber annehme, dass Tanker womöglich nicht schnell genug wenden können, sollte doch das Schnellboot IG BCE den Anfang machen. - Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Udo. - Ich bitte Sieglinde an das Rednerpult.

**SIEGLINDE HINZER** (Cottbus)

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Es wird nicht lang. Ich will auch nicht viel zu dem Antrag sagen, denn er spricht für sich, wie ich meine. Wir sind eine Industriegewerkschaft, und dieses Thema gehört an die Schulen. Ich beziehe mich auf alle Ausführungen, die wir dazu schon an den vergangenen Tagen gehört haben.

Ich bin eigentlich bei dem, was Bodo gestern gesagt hat. Was können wir eigentlich tun? Wir als Betriebsortsgruppe haben bereits 2002 eine Geschichte gemacht, die ich Euch mal ganz kurz erzählen will. Vielleicht kann sie der eine oder andere nachahmen.

Auch wir haben uns damals gefragt, warum Industrie-feindlichkeit, Mitbestimmung, Gewerkschaften an den Schulen keine Rolle mehr spielen. Das haben wir mitbekommen, als wir als Betriebsräte an den Bewerbergesprächen teilgenommen haben und dabei die Auszubildenden oder die Neuankömmlinge gefragt haben: „Habt ihr schon mal was von Gewerkschaft gehört? Wisst ihr, was ein Betriebsrat macht?“ Die Antworten darauf waren sehr dünn.

Also haben wir uns - ehe Politik reagiert - gefragt: Was können wir als Ortsgruppe tun? Wir sind dann in die erste Klasse gegangen. Wir haben uns eine Patenklasse ausge-

wählt. Wir sind nicht nur einmal hingegangen, sondern haben diese Klasse bis zur sechsten Klasse begleitet. Das haben wir jetzt schon zum zweiten Mal gemacht und sind davor, den Staffelstab erneut zu übergeben.

Man lernt die Kinder kennen, man kann mit Lehrern diskutieren, man kann auch mit Eltern diskutieren. Wir haben nicht nur über das Thema „Industriefeindlichkeit“ gesprochen, sondern kommen als Gewerkschafter dahin und vertreten unser Unternehmen. Wir können sowohl mit den Kindern kindheitsgerecht als auch mit den Lehrern und Eltern diskutieren.

Ich sage Euch: Die Lehrer an der Unterstufe waren froh, als wir denen ein Schemabild gaben mit der Frage: Wie kommt eigentlich der Strom ins Haus? Dies wissen nämlich zum Teil auch die Lehrer nicht. Für wahr auch sehr interessant, was Kinder in diesem Alter zum Thema „Energie“ malen.

Man kommt dort also ganz gut ins Gespräch. Deshalb möchte ich diese Idee weiter vermitteln. Es lohnt sich, es macht Spaß und kostet gar nicht so viel Zeit. Einmal im Jahr machen wir einen richtigen Projekttag mit der Klasse. Wir gehen zur Zeugnisausgabe.

Unsere ganze Geschichte haben wir damals - frei nach Konfuzius - unter den Titel gestellt: „Es ist besser, ein kleines Licht anzuzünden, als nur über Dunkelheit zu klagen.“

In diesem Sinne Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Vielen Dank, Sieglinde.

Kommen wir also zur Abstimmung über die Empfehlung der Antragskommission zum Antrag C 033. Wer dafür ist, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Eine Gegenstimme und eine Enthaltung. Damit wird der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, damit haben wir heute Vormittag das Sachgebiet C abgearbeitet. Wir möchten jetzt gerne die Antragsberatung bis 14 Uhr unterbrechen. (Beifall)

Um 14 Uhr erwarten wir dann einen weiteren Gast aus der Politik. Wir dürfen dann begrüßen den EU-Kommissar Günther Oettinger.

Stürmt bitte noch nicht alle los. Sascha hat Euch noch etwas mitzuteilen.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Ja, so ist es.

„Schnellboot“ wird jetzt immer als eine Art Dauerwort benutzt. Michael hat gestern gesagt, wir seien das Schnellboot unter den Tankern im DGB. Udo hat gerade auch erwähnt, dass wir als Schnellboot etwas machen müssten.

Um das Ganze ein bisschen grafisch zu gestalten und vielleicht auch mal die Form von Schnellbooten zu sehen, möchte ich Euch mitteilen: Die Jugend war heute Nacht kreativ und hat mal einen Entwurf gemacht, wie so etwas aussehen sollte. Vielleicht steht Michael mal kurz auf. (Michael Vassiliadis erhebt sich - bekleidet mit einem bemalten T-Shirt - von seinem Platz - Beifall und Heiterkeit) Ihr seht hier unser oberstes Schnellboot, unseren Schnellbootkapitän, in der neuen Ausrüstung. Danke, Michael. (Michael Vassiliadis: Ich weiß nur nicht, warum die das in XS gemacht haben!) - Ich bitte, für den Michael beim nächsten Mal nicht ein XS-T-Shirt zu nehmen. (Heiterkeit)

Guten Appetit!

(Unterbrechung von 12:38 Uhr bis 14:06 Uhr)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Kolleginnen und Kollegen, wir möchten jetzt die Antragsberatung fortsetzen. Da unser nächster prominenter Gast erst gegen 14:30 Uhr hier erscheinen kann, wollen wir diese Zeit nutzen.

Ich rufe jetzt das

### **Sachgebiet D – Arbeit und Betrieb**

auf. Die Themenschwerpunkte sind Gute Arbeit, Mindestlohn, Leiharbeit und Mitbestimmung. Aber bevor wir mit den Beratungen beginnen, möchten wir mit einem kurzen Film unter der Überschrift „Wir machen Gute Arbeit!“ in die Thematik einsteigen. Film ab!

(Film: „Wir machen Gute Arbeit!“)

Auch bei diesem Sachgebiet hat sich die Antragskommission die Vorstellung der Anträge aufgeteilt. Die Anträge D 001 bis D 037 trägt Peter Aldoza, die Anträge D 038 bis D 057 René Dillmann vor.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Hallo Kolleginnen und Kollegen, ich denke, das war für diesen wichtigen Antragsblock eine schöne Einstimmung, und ich beginne auch gleich mit dem

#### **Antrag D 001**

##### **Gute Arbeit – Eine zweite Welle der Humanisierung!**

Der Leitantrag beschreibt noch einmal im Detail unser Verständnis von Guter Arbeit sowie den breiten Aufgabenkatalog, um dabei erfolgreich zum Ziel zu kommen.

Die Antragskommission empfiehlt die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung der Antragskommission nachkommen will, den bitte ich ums Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Danke. Enthaltungen? - **Damit ist der Antrag angenommen.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Aufgerufen wird der

#### **Antrag D 002**

##### **Projekt zur Arbeitsverdichtung und Stress**

Die Folgen von Stress sind ohne Zweifel noch lange nicht zufriedenstellend untersucht und beantwortet. Da aber der Gewerkschaftskongress selbst keine Tarifverhandlungen führt - wir hatten das gestern schon thematisiert -, sondern unsere eigens dafür gewählten Tarifkommissionen darüber verhandeln, möchten wir Euch eine Änderung empfehlen. Sie fordert die Tarifkommissionen auf, über dieses Thema zu beraten, legt die tarifpolitischen Instrumente aber nicht bereits fest. Das ist in der Tarifautonomie allein Sache unserer Kommissionen.

Die Antragskommission empfiehlt daher die Annahme des Antrags mit folgender Änderung: Der Absatz in den Zeilen 50 bis 53 soll gestrichen und durch folgenden Satz

ersetzt werden: „Die Tarifkommissionen werden aufgefordert zu prüfen, wie und ob die in manchen Branchen geltenden tarifpolitischen Instrumente um verpflichtende Untersuchungen auch zur psychischen Arbeitsbelastung ergänzt und weiterentwickelt werden können.“

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldungen. Wir kommen also zur Abstimmung der Empfehlung der Kommission. Wer dieser zustimmen will, den bitte ich ums Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird auch hier der Antragskommission gefolgt.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

### **Antrag D 003**

#### **Gute Arbeit – Aus einer Kampagne ein Gesicht machen**

Der Antrag fordert letztendlich die Fortsetzung der Kampagne „Gute Arbeit“.

Die Empfehlung der Antragskommission: Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag liegt eine Wortmeldung vor, und zwar von Oliver Zühlke, Landesbezirk Nordrhein, Teilnehmernummer 177, Antragsteller.

**OLIVER ZÜHLKE** (Beirat)

Vielen Dank. - Liebe Kolleginnen und Kollegen! IG BCE und ihre Betriebsräte - wir haben gemeinsam den unerschütterlichen Anspruch, die Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten zu gestalten.

Mit der Kampagne „Wir machen Gute Arbeit“ entwickeln wir gemeinsam mit den Beschäftigten Antworten auf die Veränderungen in der Arbeitswelt. Bitte bedenkt: Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen uns, um die Veränderungen der Arbeitswelt zu gestalten, und zwar so zu gestalten, dass wachsender Zeit- und Leistungsdruck, Entgrenzung von Arbeit und Leben und die wachsende Verunsicherung auch durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes nicht zur modernen Geißel in der Arbeitswelt werden.

Auch im Angesicht des demografischen Wandels ist das Schaffen, Machen, Gestalten, Fordern - oder wie wir das auch immer nennen wollen - von Guter Arbeit Kerngeschäft einer modernen Gewerkschaft.

In diesem Zusammenhang müssen wir die Gesundheit unserer Mitglieder aktiv gestalten. Kolleginnen und Kollegen, wer gesund ist, hat tausend Wünsche, wer krank ist, hat oft nur einen Wunsch.

Gesund zu sein und gesund zu bleiben ist für jeden wichtig. Dafür muss die IG BCE das betriebliche Gesundheitsmanagement fördern und die betriebliche Gesundheitsförderung fordern. Gesundheit ist wichtige Produktivkraft. Damit bringt sie Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen etwas.

Deshalb müssen wir im Rahmen von Guter Arbeit unser Gesicht zum Thema Gesundheit schärfen. Jeder im Betrieb, aber auch jeder in der Gesellschaft soll wissen: Die IG BCE setzt sich für gesundheitsfördernde Arbeit ein. Wir wollen, dass das Aufgabenspektrum und die Arbeitszeit planbar und maßvoll sind. Wir wollen, dass die Balance von Arbeit und Leben im Alter ausgewogen ist. Wir wollen, dass trotz Wettbewerbsdruck kreatives

und innovatives Arbeiten möglich bleiben. Und wir wollen, dass Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen gerecht beurteilt werden.

Kurz: Wir wollen gute Arbeit, damit unsere Zukunft gesund ist.

Darüber hinaus fördert die IG BCE Belastungsreduzierungen im Alter und für verschiedene Lebensphasen. Jeder im Betrieb und jeder in der Gesellschaft soll wissen: Die IG BCE setzt sich ein für Belastungsreduzierungen, für Menschen, um mehr Zeit für Familie und Freunde zu haben, um mehr Zeit für Freiraum und Lebensqualität zu bekommen, mehr Zeit für Engagement im Ehrenamt, um mehr Zeit für Dinge zu haben, die man sich schon lange einmal vorgenommen hat. Liebe Kolleginnen und Kollegen, nach Feierabend von der Arbeit mal eben noch so loskommen und den Stress einfach abschalten - wem gelingt das heute noch so eben?

Unser Gesicht zum Thema Belastungsreduzierung ist deshalb zu schärfen. Wir wollen, dass Arbeit trotz verlängerter Lebensarbeitszeit auf Dauer nicht krank macht, dass Arbeitsbedingungen sozial- und menschengerecht sind und dass Arbeitsplätze alters- und alternsgerecht gestaltet werden, dass Menschen je nach Lebensphase ohne Einkommenseinbußen ihre Arbeitszeit verringern können.

Kurz: Wir wollen Gute Arbeit, damit Belastungen im Arbeitsleben reduziert werden.

Mit Antworten zu diesen Themen, die ich eben erwähnt habe, gibt die Kampagne Gute Arbeit der IG BCE ein Gesicht in Betrieb, Gesellschaft und in der Politik. Sie gibt uns ein Gesicht bei Unentschlossenen, die wir noch nicht als Mitglied gewinnen konnten.

Wenn wir davon überzeugt sind, dann muss aus der Kampagne ein politisches Bekenntnis werden, welches über eigene Strukturen und Budgets in der Organisation dauerhaft etabliert wird. Wenn wir davon überzeugt sind, dann machen wir aus einer Kampagne ein Gesicht für die IG BCE. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Vielen Dank, Oliver, für Deine Ausführungen. - Kommen wir jetzt zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist der Antrag angenommen.** - Bitte, Peter.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag D 004**

##### **Die Gefahren durch „Entgrenzung von Arbeit“ offen legen und mittels gezielter Maßnahmen beseitigen**

Das Thema hat bereits in der Kampagne Gute Arbeit eine zentrale Rolle gespielt, muss aber weiter verfolgt werden. Antragsempfehlung: Annahme

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag liegt keine Wortmeldung vor. Kommen wir zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist auch dieser Antrag angenommen.** - Weiter, Peter.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Aufgerufen werden

### Antrag D 005

#### **Fehlbelastungen im Arbeitsleben und psychische Erkrankungen vermeiden**

und

### Antrag D 006

#### **Bestimmte psychische Erkrankungen als Berufskrankheiten anerkennen**

Der Antrag D 005 fordert auf, alles dafür zu tun, um berufsbedingte psychische Erkrankungen zu vermeiden. Auch das ist ein Kernpunkt von Guter Arbeit. Die Empfehlung der Antragskommission: Annahme.

D 006 will, dass psychische Erkrankungen, die sich auf berufliche Belastungen zurückführen lassen, als Berufskrankheiten anerkannt werden. Hier lautet die Empfehlung: Annahme als Material zum Antrag D 005.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesen beiden Anträgen liegen keine Wortmeldungen vor. Wer der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird auch hier der Antragskommission gefolgt.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

### Antrag D 007

#### **Nachweispflicht des Unternehmens bei Arbeiten mit vibrationsbelastenden Geräten/Maschinen**

Derzeit ist die Dokumentation der individuellen Expositionen gegenüber mechanischen Schwingungen nicht durch Verordnungen vorgeschrieben. Hier muss Abhilfe geschaffen werden.

Da sich dieses Problem nicht allein auf den deutschen Steinkohlebergbau bezieht, empfiehlt die Antragskommission die Einbeziehung auch der anderen Branchen. Deshalb lautet unsere Empfehlung: Annahme mit der Änderung in Zeile 1:

... einsetzen, dass in allen Unternehmen, insbesondere im deutschen Steinkohlenbergbau ...

Mit dieser Änderung empfiehlt die Antragskommission Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegen keine Wortmeldungen vor. Wer also der Kommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird dieser Antrag einstimmig angenommen mit der entsprechenden Änderung.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Wir kommen nun zum

### Antrag D 008

#### **Gesundheitsförderung junger Arbeitnehmer/-innen**

In diesem Antrag wird die IG BCE aufgefordert, sich bei den Arbeitgebern für gesundheitsfördernde Bildungsmaßnahmen speziell für die jüngere Generation einzusetzen. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldung.

Wir kommen also zur Abstimmung. Wer dafür ist, bitte! – Danke schön. Gegenstimmen? – Keine. Enthaltungen? – Eine Enthaltung. Damit ist der Antrag bei einer Enthaltung angenommen.

Bitte, Peter!

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Wir kommen nun zu einem kleineren Antragsblock mit den nächsten drei Anträgen. Aufgerufen werden:

**Antrag D 009**

**Arbeitsmarkt zukunftsfähig gestalten – Eckpunkte für eine zeitgemäße Arbeitsmarktpolitik**

**Antrag D 010**

**Verhinderung des Missbrauchs von befristeten Arbeitsverhältnissen**

**Antrag D 011**

**Reformierung Arbeitsrecht**

Der Leitantrag D 009 – Arbeitsmarkt zukunftsfähig gestalten – Eckpunkte für eine zeitgemäße Arbeitsmarktpolitik – beschreibt die gegenwärtigen Probleme und setzt ihnen die klaren Positionen der IG BCE gegenüber. Einige Beispiele: Abschaffung sachgrundloser Befristungen, Begrenzung der Leiharbeit, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, um nur einige Kernpunkte zu nennen. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

Der Antrag D 010 verlangt, sich gegen den Missbrauch von befristeten Arbeitsverhältnissen einzusetzen. Diese Forderung ist bereits im Antrag D 009 enthalten. Die Antragskommission empfiehlt daher Annahme von D 010 als Material zu D 009.

Der Antrag D 011 – Reformierung Arbeitsrecht – bezieht sich auf Fragen der Leiharbeit und der Befristung. Inhaltlich werden die dort formulierten Forderungen bereits in den Anträgen D 009 und D 010 behandelt. Die Antragskommission empfiehlt Annahme als Material zum Antrag D 009.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke schön. - Auch zu diesen drei Anträgen gibt es keine Wortmeldung.

Wir kommen deshalb zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit sind die Anträge entsprechend der Empfehlung der Kommission einstimmig angenommen.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

## **Antrag D 012**

### **Einführung eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes**

## **Antrag D 013**

### **Bundeseinheitlicher Mindestlohn**

Die Kommission empfiehlt Annahme des Antrags D 012 – Einführung eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes – mit der Änderung in Zeile 1:

Die IG BCE unterstützt die Forderung für einen bundeseinheitlichen Mindestlohn.

Sie tut das entgegen der Formulierung im Antragstext schon jetzt.

Stellungnahme der Fachabteilung: Die IG BCE bleibt bei ihrer grundsätzlichen Auffassung, dass Fragen der Entlohnung Geschäft der Tarifvertragsparteien sind und dass wir, die Gewerkschaften, es sind, die in den Branchen für gute, angemessene und faire Entlohnung sorgen. Wir nehmen aber auch zur Kenntnis, dass es in Deutschland immer größer werdende weiße Flecken gibt, in denen keine Tarifverträge gelten oder immer neue Schlupflöcher der Prekarisierung genutzt werden. Offensichtlich haben viele Arbeitgeber aus der Krise nicht genug dazu gelernt, um diese Missstände selbst abzubauen, im Gegenteil. Daher unterstützen wir heute unter diesen zugespitzten Bedingungen die Einführung eines Mindestlohns.

Mit Annahme von D 012 in geänderter Form ist der Antrag D 013 erledigt.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen.

Wer also den Empfehlungen der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit wird den Empfehlungen der Antragskommission gefolgt. Danke.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

## **Antrag D 014**

### **Normalarbeitsverhältnis und gesetzlicher Mindestlohn**

Der Antrag fordert, dass beides zur Regel wird. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen.

Wir kommen also gleich zur Abstimmung über die Empfehlung. Wer dafür ist, den bitte ich die Hand zu heben. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit ist der Antrag einstimmig angenommen.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

## **Antrag D 015**

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse / Altersarmut**

Der Antrag macht noch einmal nachdrücklich auf den Zusammenhang zwischen prekärer Beschäftigung und dadurch drohender Altersarmut aufmerksam. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen.

Wir kommen also zur Abstimmung über die Empfehlung. Wer der Antragskommission folgt, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit wird der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt. Danke.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

## **Antrag D 016**

### **Prekäre Beschäftigungsverhältnisse**

Der Hauptvorstand wird in dem Antrag aufgefordert, sich für die Kampagne „Gute Arbeit – Gute Bezahlung“ gegen prekäre Beschäftigung starkzumachen. Die Kampagne „Gute Arbeit“ hat das Thema prekäre Beschäftigung bereits als eines der drei großen Megatrends für Arbeit problematisiert. Daher lautet unsere Empfehlung Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu habe ich keine Wortmeldungen.

Wir kommen also zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Damit wird der Antragskommissionsempfehlung einstimmig gefolgt.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe jetzt auf:

## **Antrag D 017**

### **Fachkräftemangel Chance und Risiko**

Der Antrag beschreibt die durch den demografischen Wandel bedingten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt und formuliert konkrete Forderungen. Die Antragskommission empfiehlt Annahme mit Änderungen, nämlich die Einfügung eines zusätzlichen Punktes nach Zeile 22:

Verstärkte Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen für geringqualifizierte Beschäftigte.

Unsere Beschlussempfehlung: Annahme mit der beschriebenen Änderung.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegen keine Wortmeldungen vor.

Also kommen wir zur Abstimmung. Wer der Kommission folgt, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Auch hier wird der Antragskommissionsempfehlung einstimmig gefolgt. Danke.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe jetzt auf den

#### **Antrag D 018**

##### **Insolvenzgeldanspruch 6 Monate**

Insolvenzgeld wird bislang für einen Zeitraum von drei Monaten geleistet. Der Antrag fordert, den Bezugszeitraum auf sechs Monate zu erhöhen. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch liegt keine weitere Wortmeldung vor.

Also bitte ich um das Handzeichen, wer der Empfehlung der Kommission folgen möchte. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – Auch dieser Antrag wird einstimmig angenommen.

Bitte, Peter!

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Aufgerufen wird der

#### **Antrag D 019**

##### **Übernahme der Lohnnebenkosten bei Kurzarbeit durch die Bundesagentur für Arbeit**

Die angestrebte Regelung hat während der letzten Wirtschaftskrise geholfen, soziale Probleme zu vermeiden.

Die Kommission empfiehlt: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu liegt keine Wortmeldung vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Kommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird der Antragskommission gefolgt.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Aufgerufen werden der

#### **Antrag D 020**

##### **Missbräuchlicher Einsatz von Zeitarbeit und Leiharbeitnehmern verhindern**

und der

#### **Antrag D 021**

##### **Einsatz von Leiharbeit nur bei Vorliegen von sachlichen Gründen**

Die Botschaft des Antrags D 020 - Missbräuchlicher Einsatz von Zeitarbeit und Leiharbeitnehmern verhindern - ist unmissverständlich.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme mit einer Präzision in Zeile 26. Damit eindeutig ist, wer gemeint ist, sollten nach den Worten „bestehenden Tarifverträgen“ die Worte „im Entleiherbetrieb“ eingefügt werden.

Die Empfehlung lautet also: Annahme mit Änderung.

Die Forderungen im Antrag D 021 - Einsatz von Leiharbeit nur bei Vorliegen von sachlichen Gründen - finden sich auch in dem Antrag D 020 wieder.

Daher unsere Empfehlung: Annahme von D 021 als Material zu D 020.

### **RENATE HOLD (Präsidium)**

Hierzu liegt eine Wortmeldung vor, und zwar von Gabi Brix, Landesbezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer D 295, zum Antrag D 020. (Beifall)

### **GABI BRIX (Mannheim)**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mein Name ist Gabi Brix vom Landesbezirk Baden-Württemberg, Bezirk Mannheim, Delegiertennummer D 295.

Ich bin seit 1984 Betriebsrätin, also seit fast 30 Jahren. Ich bin die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der BK Giuliani GmbH mit mittlerweile vier Standorten in Deutschland, nämlich in Ludwigshafen, Ladenburg, Düsseldorf und Hürth-Knapsack bei Köln.

Das Thema Leiharbeit begleitet uns Betriebsräte schon seit den 90er-Jahren. Schon beim letzten ordentlichen Gewerkschaftskongress vor vier Jahren wurden zum Thema Leiharbeit sehr viele Anträge verabschiedet. Die Begründungen für die damaligen Anträge sind auch heute noch uneingeschränkt gültig.

Die Vielzahl der Anträge auch beim diesjährigen Kongress macht deutlich, dass hier nach wie vor ein massiver Handlungsbedarf besteht. Dies haben schon die bisherigen Diskussionsbeiträge gezeigt. Deshalb möchte ich die Forderungen aus den Anträgen D 020 und D 021 mit meinem mündlichen Beitrag unterstreichen.

Ich möchte dies auch deshalb tun - das hat bereits am Montag der Kollege Klaus-Peter Müller aus Cottbus ausführlich thematisiert -, weil aktuell die Tarifverträge für Leiharbeiter neu abgeschlossen worden sind mit einer Laufzeit für die nächsten drei Jahre und mit einem Mindestlohn im Westen von 8,50 Euro und im Osten von gerade einmal 7,86 Euro. Die vorhandene Chance, diese Tarifverträge ersatzlos auslaufen zu lassen, wurde nicht ergriffen.

Auch wenn wir als IG BCE Zuschläge für unsere Branche erreicht haben, wird insgesamt die prekäre Situation von Leiharbeitnehmern nicht beendet. Wir sind damit auch weit von Equal Pay entfernt. Das hat Oliver Zühlke in der Podiumsdiskussion heute Morgen hervorragend dargestellt.

Ich möchte an dieser Stelle die Eröffnungsfeier vom Sonntag und den Redebeitrag des EU-Präsidenten Martin Schulz in Erinnerung rufen: Europa ist der reichste Kontinent auf unserer Erde. Deutschland ist das reichste Land in Europa. Dennoch gibt es bei uns Menschen, die mit ihrer Arbeit keine Familie ernähren können.

Deshalb, wie in den Anträgen formuliert: Leiharbeit muss sachgrundbezogen sein und auf kurzfristige Ausnahmefälle begrenzt werden. Mit diesem Ziel müssen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Mindestarbeitsbedingungengesetz überarbeitet werden.

Werkverträge müssen ebenfalls begrenzt werden; denn das ist das zweite Einfallstor für prekäre Beschäftigungen. Dafür reicht kein Informationsrecht für die Betriebsräte. Das haben wir dort, wo Wirtschaftsausschüsse sind, bereits realisiert. Dafür brauchen wir ein Mitbestimmungsrecht bei Werkverträgen. - Danke schön. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Vielen Dank, Gabi. - Wir kommen nun zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist die Empfehlung der Antragskommission einstimmig angenommen.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir kommen nun zu einem umfangreichen Antragsblock, der sich ebenfalls mit dem Thema Leiharbeit beschäftigt. Ich rufe auf:

**Antrag D 022**

**Leiharbeit und Werkverträge klarer gesetzlich regeln**

**Antrag D 023**

**Leiharbeit**

**Antrag D 024**

**Leiharbeit fair gestalten - Gleichbehandlungsgrundsätze durchsetzen!**

**Antrag D 025**

**Prekäre Beschäftigung/Leiharbeit**

sowie den identischen

**Antrag D 026**

**Leiharbeit fair gestalten - Gleichbehandlungsgrundsätze durchsetzen!**

und den

**Antrag D 027**

**Leiharbeit fair gestalten - Gleichbehandlungsgrundsätze durchsetzen!**

Der Antrag D 022 - Leiharbeit und Werkverträge klarer gesetzlich regeln - beschreibt nicht nur die problematische Lage der Leiharbeitnehmer, sondern listet eine Reihe konkreter Forderungen auf: vom Synchronisationsverbot über mindestens Equal Pay, eine zeitliche Begrenzung bis hin zur klaren Mitbestimmungsmöglichkeit für Betriebsräte.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme des Antrags D 022.

Die Forderung des Antrags D 023 nach zeitlicher Begrenzung ist bereits in dem Antrag D 022 enthalten. Dadurch sieht die Antragskommission den Antrag D 023 als erledigt an.

Der Antrag D 024 - Leiharbeit fair gestalten - Gleichbehandlungsgrundsätze durchsetzen! - fordert zusätzlich einen Risikozuschlag für Leiharbeitnehmer von 10 Prozent.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme als Material zu D 022.

Auch der Antrag D 025 - Prekäre Beschäftigung/Leiharbeit - enthält einen umfangreichen Forderungskatalog, der sich inhaltlich auch in dem Antrag D 022 wiederfindet.

Die Antragskommission empfiehlt daher: Annahme als Material zu D 022.

Die Forderungen der gleichlautenden Anträge D 026 und D 027 finden sich inhaltlich ebenfalls in dem Antrag D 022 wieder.

Die Empfehlung der Antragskommission zu D 026 und D 027: erledigt durch Antrag D 022.

### **RENATE HOLD** (Präsidium)

Vielen Dank, Peter. - Ich glaube, unser Gast kommt. Ich würde jetzt kurz unterbrechen. (Zurufe: Abstimmen!) - Gut. Kommen wir also doch zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Enthaltungen? - **Damit wird der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.** (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bitte um Eure Aufmerksamkeit für einen Gast, der die Reihe der europäischen Redner auf unserem Kongress fortsetzen wird. (Beifall) Ich darf herzlich den EU-Kommissar für Energie, Herrn Günther Oettinger, begrüßen. Seien Sie uns willkommen! (Beifall)

Sehr geehrter Herr Kommissar Oettinger, Sie haben vor wenigen Tagen einen ganz besonderen Geburtstag gefeiert. Dazu möchte ich Ihnen herzlich gratulieren, auch herzliche Glückwünsche im Namen der IG BCE. (Beifall)

Sehr geehrter Herr Oettinger, Sie haben als Energiekommissar nie einen Hehl daraus gemacht, dass Sie die deutsche Energiepolitik aus europäischer Sicht kritisch sehen. Herr Kommissar, wir teilen Ihre Sorge.

Ich bin Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Aurubis AG. Wir als größter europäischer Kupferproduzent und -recycler brauchen zwangsläufig sehr viel Energie.

Als energieintensives Unternehmen sind für uns die Steigerung der Energieeffizienz und die Minderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ständige Aufgabe. Wir wissen sehr genau, die Entwicklungsfähigkeit unserer Betriebe und Belegschaften droht durch eine falsch gesteuerte Energiewende die Blockade. Ein übermäßiger, zu schneller Ausbau erneuerbarer Kapazitäten droht nicht nur die deutschen Stromkunden, sondern auch das europäische Energiegefüge insgesamt zu überfordern. Wir wollen eine Energiewende zu einem Erfolg führen. Wir wollen aus ihr ein Innovations- und Investitionsprojekt machen, das weltweit Standards und Normen setzt und so ein Exportschlager wird. Wir brauchen aber eine Energiewende, die die Energiepreise auf einem wettbewerbsfähigen Niveau für die Industrie hält und den industriellen Kern sichert. Unsere Anforderungen dazu haben wir auf diesem Kongress diskutiert.

Herr Kommissar, wir sind auf Ihre Einschätzung zur Energiepolitik und zukünftigen Gestaltung der Energiewende gespannt. Sie haben das Wort. (Beifall)

### **GÜNTHER OETTINGER** (EU-Kommissar für Energie)

Sehr geehrte Frau Hold! Lieber Herr Vassiliadis! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich bedanke mich sehr für die freundliche Aufnahme und die guten Wünsche. Ich danke auch für die engagierte Arbeit Ihrer Industriegewerkschaft in Deutschland für eine moderne Tarifpolitik, aber auch für eine Sicherung des Industriestandortes über Tariffragen hinaus. Ihnen, Herr Vassiliadis, meinen Glückwunsch zu Ihrer herausragenden erneuten Wahl, die Sie stärkt, die Ihre Arbeit stärkt. Ich danke auch für Ihre Einschaltungen auf europäischer Ebene. Nicht nur Berlin, auch Brüssel ist Ihr Arbeitsort neben Hannover. Sie sehen sehr wohl, dass soziale Belange, Arbeitsmarktbelange und

Energie- und Industriethemen auf europäischer Ebene vor Entscheidungen stehen. Deswegen ist mir Ihre Einschaltung wichtig und für Ihre Arbeitsplätze sicherlich auch angezeigt.

Als ich die Arbeit in Brüssel vor bald vier Jahren beginnen durfte, war Energiepolitik auf europäischer Ebene ein Dienstleister für Klimaschutz, nicht mehr und nicht weniger. Die Vorgaben waren CO<sub>2</sub>-Emissionsreduktion. Die halte ich für angezeigt und richtig. Die Energiewirtschaft musste die treibende Kraft für die Erbringung der Ziele sein. Mein Verständnis ist eine eigenständige Energiepolitik, die Europäisierung der Energiepolitik, vernetzt zu Zielen des Klimaschutzes, aber auf Augenhöhe unterwegs, parallel in der Betrachtung sozialer Auswirkungen – Sind Energiekosten bezahlbar? – und industrieller Auswirkungen – Erhalten wir oder gefährden wir Arbeitsplätze in der energieintensiven Industrie?

Manche fragen ja, warum überhaupt Europa und Energiepolitik. Dafür gibt es mehrere Gründe, historisch und in der Gegenwart. Historisch: Es war ein Angebot nach dem von uns begonnenen, verschuldeten und verlorenen 2. Weltkrieg von Schuman und Monnet, den Deutschen eine Partnerschaft für die Sicherstellung der Bedarfe von Kohle und Stahl anzubieten; Montanunion genannt. Dann kam der Euratom-Vertrag, und dann kam lange nichts. Dann kam vor mehr als 16 Jahren die Entscheidung, dass Strom und Gas, die früher einmal Produkte zur Daseinsvorsorge gewesen sind, dem Binnenmarkt zugehören sollen, mit Wettbewerb, starken Verbrauchern und Transparenz, mit Anbieterwechsel. Seitdem arbeiten wir an der Europäisierung unserer Energiepolitik.

Es kommt ein zweiter Punkt hinzu: Europa ist wie kein zweiter Kontinent auf Importe angewiesen. Über 80 Prozent fossiler Brennstoffe – Öl und Gas – importieren wir. Wenn man 28 Mal getrennt verhandelt, ist man schwach. Wenn man einen Binnenmarkt bildet, wenn man gemeinsam einen Außenauftritt hat, egal ob Moskau, Oslo, Algier, Baku, hat man auch als Importeur eine hohe Autorität. Deswegen haben wir den Auftrag, den Binnenmarkt zu vollenden.

Daneben arbeiten wir auch daran, wie es nach 2020 in der Europäischen Union weitergehen soll. Kein Sektor ist derart an langfristiger Planungssicherheit interessiert wie der Energiesektor. Für die Energiewirtschaft, für die Energieinfrastruktur war 2020 gestern, ist 2030 morgen früh. Wenn Sie ein Gaskraftwerk sehen: 20 Jahre plus x Planungssicherheit, Kohlekraftwerk 30 Jahre plus x, Kernkraftwerk 40, 50 Jahre plus x, mit Infrastruktur 20 Jahre plus x. Oder auch die Energieeffizienz der Privatgebäude: Der Investor, klein und groß, muss und will wissen, wie die Energiewelt von übermorgen aussieht, damit er mit Vertrauen in dieselbe investieren, Arbeitsplätze sichern, Ausbildung leisten, Infrastruktur entwickeln kann.

Unser „Grünbuch 2030“ ist die erste Vorausschau dazu und ein Angebot an die Mitgliedstaaten, Industrie, Gewerkschaften, alle Partner, NGOs, um gemeinsam zu überlegen, wie es mittel- und langfristig mit unserer Energiepolitik, aber auch mit unserer Klimaschutzstrategie weitergehen soll.

Wie ist die Lage derzeit? Nehmen wir das Thema Öl. Wir haben einen funktionierenden Weltmarkt für Öl. Der Weltmarktpreis für Öl ist weitgehend gleich, plus/minus fünf Prozent. Da mag der eine sagen, 110 Dollar pro Barrel sind zu viel. Das ist Auswirkung der Weltkonjunktur und ist kein Standortnachteil von Dortmund gegenüber Chicago oder Shanghai.

Wir haben einen funktionierenden Weltmarkt für Kohle. Wir haben Importkohle - Kolumbien, Kanada, USA, Südafrika, Australien und Russland -, wir haben Eigenproduktion von Kohle. Die Steinkohle läuft in wenigen Jahren vermutlich aus, weil sie sich nicht ohne Subventionen produktiv rechnen lässt. Die Braunkohle ist rentabel und bleibt, wenn es der Gesetzgeber, die Politik und die öffentliche Akzeptanz weiterhin wollen. Ich plädiere jedenfalls dafür, dass noch für längere Zeit nicht nur Importkohle, sondern auch Eigenkohle – Lausitz, neue Länder, Rheinland – eine Grundlage für unseren breiten Energiemix für Wärme und Strom bleiben kann. (Beifall) Und wir haben einen

Weltmarktpreis für Kohle. Für Biomasse, für Uranium sind die Preise ebenfalls global vergleichbar. Nicht so bei Gas, und nicht so bei der Veredlung in Form von Strom.

Deswegen glaube ich schon, dass bei all unseren Zielen, Klimaschutz oder auch Nachhaltigkeit, Versorgungssicherheit, eine Energiepreisdebatte jetzt in Gang gesetzt werden muss. Zeit weiter zu denken ist Ihr Arbeitsmotto in dieser Woche. Ich glaube, das Zeitfenster dafür, in der Energiestrategie zu klugen Entscheidungen zu kommen, ist jetzt geöffnet, national und auf der europäischen Ebene. Auf der europäischen Ebene durch das „Grünbuch 2030“ und die absehbaren Beratungen und Entscheidungen in der Kommission, die späteren Beratungen im Parlament. Die 2020-20-Ziele zur CO<sub>2</sub>-Emissionsreduktion für Erneuerbare im Strom- und Wärmemix und für Energieeffizienz fortzuschreiben, wobei 3030-30 kein intelligenter Ansatz dabei ist. Auf europäischer Ebene, indem wir jetzt den Netzausbau planen. Connecting Europe Facility, indem wir jetzt Interkonnektoren planen, jetzt den Binnenmarkt vollenden und grenzüberschreitend Gasnetze, Stromnetze, LNG-Terminals, Speichermöglichkeiten ausbauen.

Zeit, weiter zu denken - auf europäischer Ebene. Auf nationaler Ebene sowieso. Die Kanzlerin war hier, Gabriel kommt. Ich bin dankbar, dass beide, die in den nächsten Tagen entscheiden müssen, ob sie verhandeln, auf ihrer Tagesordnung wissen, dass eine kluge Energiestrategie und eine Korrektur der deutschen Energiewende notwendig sind, wenn sie nicht scheitern soll. (Beifall)

Energie steht zu Recht weit oben auf der deutschen Tagesordnung, aber nur am Anfang ist man frei. Das heißt, wenn eine neue Regierung sich nicht am Anfang in einer Koalitionsvereinbarung auf die Eckpunkte geeinigt hat: Auf der Wegstrecke wird es von Jahr zu Jahr schwieriger. Deswegen plädiere ich dafür, dass jetzt ein Kassensturz stattfindet: Wo ist die Energiewende zu Recht unterwegs? Wo geht es schief? Wo korrigieren wir uns? Wie machen wir sie zeitgleich europakompatibel? Darauf aufbauend scheint mir dabei eine kluge Weiterentwicklung und Korrektur der Energiestrategie, eine Generalrevision des deutschen Energierechts zwingend geboten zu sein.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, dann will ich hier dringend dafür plädieren, dass wir eine Industriestrategie benötigen, dass wir eine Energieindustriestrategie benötigen und dass die Energiepreisdebatte offen stattfinden muss. Sie bezahlen in Deutschland für Gas heute den dreifachen Preis im Vergleich zu den USA. Vor Jahren haben alle in Sachen Klimaschutz und Energie eine Wette geschlossen: die Wette auf dauerhaft steigende Öl- und Gaspreise, die Wette, dass der Peak-Oil längst überschritten ist, dass die fossilen Energien zu Ende gehen, immer teurer werden, die Nachfrage steigt und deswegen dies die Grundlage ist, dass sich alles jenseits von fossiler Energie rechnet, weil es kostengünstiger ist.

Wir haben die Wette verloren - Punkt. Durch neue Technologien, Offshore-Drillings, durch unkonventionelle Energieförderung, durch Tight Oil, durch Tight Gas und durch Schiefergas werden wir erleben, dass eine Revolution stattfindet. Die Revolution in den USA ist eine Revolution für den globalen Markt und im Zweifel gegen uns. Deswegen: Wenn wir die Stärke des deutschen Arbeitsmarkts und die Stärke starker Länder in der Europäischen Union, nämlich industrielle Wertschöpfung, gewerblich-technische Wertschöpfung - das Handwerk kommt hinzu - erhalten wollen, brauchen wir bezahlbare Energie oder aber die Industrie wird, nein, muss gehen.

Die härtesten Konkurrenten für die chemische Industrie sind nicht die Asiaten per se, es sind die Werke derselben Companies in den USA, in Chicago, Houston, Detroit. Dow Chemical kämpft im eigenen Konzern gegen die Kollegen in Übersee. BASF kämpft im eigenen Konzern gegen Standorte außerhalb Deutschlands. Was vor einigen Jahren und Jahrzehnten oftmals Arbeitskosten in der Standortentscheidung und Kalkulation gewesen sind, werden in den nächsten Jahren Energiekosten sein. Wir brauchen eine Agenda 2020, die in den nächsten Jahren umgesetzt wird, damit bezahlbare Energie den Erhalt von Arbeitsplätzen in den Grundstoffindustrien ermöglicht und nicht die deindustrielle Entwicklung, die schleichend längst begonnen hat, sich zulasten Ihrer

Kinder und Enkelkinder, Ihrer Arbeitsplätze und damit des sozialen Wohlstands von Deutschland insgesamt fortsetzt. (Beifall)

Der Gaspreis der USA liegt bei 30 Prozent dessen, was bei VNG, Bayerngas, RWE, E.ON Ruhrgas und anderen in Deutschland bezahlt werden muss. Wie kann man darauf reagieren in Sachen Gas? Wir haben noch keinen Weltgasmarkt, aber er kommt. Bis dahin müssen wir so gut es geht diversifizieren. Das heißt, Gas aus Russland, ja, aber nicht mehr auf Dauer mit nur langfristigen Verträgen und ölpreisindexiert. Wir brauchen einen eigenen Gaspreis, denn der Ölpreis hat mit dem Gaspreis heute nichts mehr zentral zu tun. Das war damals, als man den Haushalten gesagt hat: Schafft den Ölbrenner ab, nehmt Gas, es wird nicht teurer und die Wohnung bleibt warm. Wir brauchen zweitens die Norweger, drittens die Algerier, und viertens den südlichen Korridor. Ich bin ein bisschen stolz darauf, dass im Juli die Entscheidung gefallen ist. Wir bekommen noch Ende des Jahrzehnts dauerhaft große Mengen an Gas aus Aserbaidschan, aus dem kaspischen Raum, und erschließen uns durch den südlichen Korridor damit den Zugang zu den größten Gasquellen der Welt, dem nördlichen Irak, Turkmenistan und anderen, und zwar ohne dass das Gas über den Großhändler Russland zu uns kommt; es kommt auf dem direkten Weg über die Türkei zu uns.

Zur Diversifikation gehören auch LNG-Terminals, also die Möglichkeit, auf dem Schiffswege Gas zu bekommen: Katar, Nigeria. Ich möchte wetten, die Amerikaner werden in wenigen Jahren beschließen, dass Houston nicht mehr ein LNG-Terminal für den Import von LNG-Gas, sondern für den Verkauf, den Export von Schiefergas in die Welt, nach Japan und Europa, werden kann.

Übrigens, LNG-Terminals, die wir dafür benötigen, damit Gas aus Libyen, Katar, Nigeria, den USA zu uns kommt: In Deutschland haben wir davon keins, weder Bremerhaven, noch Wilhelmshaven, noch Cuxhaven, noch Hamburg, nicht einmal Friedrichshafen ist ein LNG-Terminal. Wir brauchen Europa, wir brauchen Rotterdam, Triest, Marseille und Genua. Dies ist ein weiteres Beispiel dafür, dass eine deutsche Energiepolitik zu kurz greift. Wir müssen raus aus dem deutschen Romantiktal und hinein in die Europäische Gemeinschaft, wo wir einen Ausgleich von Stärken und Schwächen haben und im Grunde genommen alles haben für eine kluge, erfolgreiche europäische Energiestrategie: (Beifall) Wind, Sonne, Speicherung. Nicht das autarke Dorf auf der schwäbischen Alb kann das Ziel sein, sondern die Nutzung bester Potentiale Europas, Biomasse im Norden, Wind, wo der Wind weht, Sonne, wo mehr Sonne als in Hannover scheint und Speicherung in den Zentralalpen, Westbalkan, Norwegen. Wenn wir europäische zusammenarbeiten, sind wir gemeinsam stark und noch immer der größte Binnenmarkt für Energie weltweit. (Beifall)

Zu dieser Strategie der Diversifikation gehört die europäische Schiefergasoption. Ich plädiere nicht für große Mengen an Produktion jetzt, dort wo wir wissen, dass es im Erdreich Schieferpotenziale gibt. Ich plädiere dafür, dass der Bundestag nicht sagt: Bei uns nie, auf Ewigkeit! Die Option zu wahren und Fachleuten Demonstrationsprojekte anzuvertrauen, scheint mir der richtige Weg zu sein. Ich bin nur Jurist. Die Frage, wie man gefahrlos für Trinkwasser und Grundwasser in 3.000, 4.000, 5.000 Meter Tiefe Schiefergas produzieren kann, stelle ich nicht mir, die stelle ich Geologen, Wasserwirtschaftlern, Anlagenbauern, und denen vertraue ich in einer fachlich gebildeten Welt. Die würde ich gerne Projekte erproben lassen, und dann steht die Entscheidung an und nicht aus reinem Bauchgefühl heraus. Der Blinde darf nicht von der Farbe sprechen. Wir müssen wissen, wie es geht und dann entscheiden.

Nötigenfalls machen es die Litauer, die Polen, die Briten, die Rumänen vor uns, dann begleiten wir die und legen uns danach fest, wenn wir - auch dies respektiere ich - sehr vorsichtig sind. Aber ein dauerhaftes Moratorium, ein dauerhaftes Nein wäre eine schlechte Option und wäre ein schlechter Teil Deutschlands in der europäischen Gasdiversifikation. (Beifall)

Klar ist: Auch wenn wir den Gaspreis der USA nicht erreichen, der Abstand macht es aus. Ob der Gaspreis in Deutschland dreifach so hoch oder gar vierfach so hoch oder

nur 1,8-fach so hoch, macht den Unterschied aus. Der Vergleich zum Lohn zeigt dies an. Ein Hochlohnland, wie es Deutschland war und immer bleiben muss, weil die Lebenshaltungskosten hier höher sind, kann sich im globalen Wettbewerb behaupten, weil die Produktivität der Arbeitsstunde höher ist, die Qualifikation der Arbeitnehmer höher ist, die Flexibilität höher ist und die Forschung hinzugekommen ist. Das heißt, wir halten höhere Löhne aus. Es geht um den Abstand zum globalen Wettbewerb. Deswegen: Wir müssen erreichen, dass der Abstand im Preis bei Gaseinkäufen zu USA, zu Katar und Asien sinkt.

Wir werden ihn nicht erreichen, aber er darf auch nicht weiter nach oben explodieren.

Dann haben wir das Thema Strom. Strom wird das Maß aller Dinge werden. Für einen Industriestandort wird Strom schlechthin das Blut sein, damit der Industrieablauf lebt. Strom wird stark im Verbrauch steigen. Warum? Weil die Elektrifizierung unserer Gesellschaft noch längst nicht abgeschlossen ist.

Erstens: So, wie vor 150 Jahren die Bahn noch mit Kohle, später mit Öl gefahren ist, heute mit Strom, wird in den nächsten 30 Jahren die Elektrifizierung des individuellen Straßenverkehrs, des öffentlichen Nahverkehrs, des Stadtbusses und später auch des Überlandverkehrs, für Trucks und Busse die Folge sein. Die Immobility führt zu steigendem Strombedarf.

Zweitens die Automation: Ein Teil unserer gemeinsamen Strategie, Arbeitsplätze in der Industrie zu halten, war Automation. Dies heißt mehr Roboter, mehr Ablauftechnik, mehr Strombedarf. Die Arbeitsstunde eines Mitglieds Ihrer Gewerkschaft braucht heute ein Vielfaches an Strom wie 30 Jahre zuvor.

Im Handwerk haben wir den gleichen Fall: früher Muskelkraft, Hammer und Meißel, Schraubenzieher, heute Elektrik und Elektronik.

Dasselbe ist im privaten Bereich. In meinem Kinderzimmer - es ist lange her - waren ein Chemiebaukasten, eine Dampfmaschine und Märklin. Heute sind dort iPad, iPod, iPhone, Elektrik, Elektronik. Wenn mein Sohn und ich ein Hotelzimmer beziehen, dann gibt es einen Streit um die Steckdose für die Nachladung.

Da dem so ist, wird eine genügende Menge an steigendem Strombedarf – bezahlbar – der Schwerpunkt unserer Energiestrategie sein, wenn sie gelingen soll.

Im Augenblick schalten wir in Deutschland die Kernkraft ab. Ich bin mir sicher, dass - egal wer die beiden nächsten Bundestagswahlen gewinnen wird - 2022 das letzte Kernkraftwerk vom Netz genommen sein wird. Punkt, abgehakt, akzeptiert.

Umgekehrt müssen die Deutschen akzeptieren, dass es auch danach noch für Jahrzehnte in ihrer Steckdose Kernkraftstrom geben wird, weil es in Europa auch in den nächsten Jahrzehnten noch Nachbarländer mit Kernkraftstrom geben wird und es am Rhein und an der Elbe keine Passkontrolle für Strommengen im europäischen Binnenmarkt gibt. Der Strom fließt und wird nicht kontrolliert. (Beifall)

Übrigens: Deutschland war nie ein kernenergieintensives Land. Wir haben vor Fukushima 23 Prozent Kernkraftstrom im deutschen Strommix gehabt. Europa hat heute 30 Prozent, Frankreich hat 76 Prozent. Wir aber waren immer nur ein Kernenergie-diskussionsland. Dass diese Diskussion zu Ende ist, abgehakt, akzeptiert.

Nur, wer glaubt, dass man zeitgleich in den nächsten neun Jahren 23 Prozent Kernkraftstrom abschalten kann und zugleich 45 Prozent Kohlestrom in Frage stellen kann - denn wir hatten im letzten Jahr 45 Prozent Kohlestrom -, der sägt den Ast ab, auf dem er warme Badewanne, kalten Kühlschrank, helles Wohnzimmer, Industriearbeitsplatz und Infrastruktur sichert. Wir brauchen ein Bekenntnis zu effizienten Kohlekraftwerken mit Braun- und Steinkohle, damit Deutschland in den nächsten Jahren bestehen kann. (Starker Beifall - Pfiffe)

Ich sage dies nicht jedem, sondern ich sage dies im Einklang mit einer Klimastrategie. Warum? Kohle wird in den nächsten Jahrzehnten immer für Wärme und Strom verbrannt: in Indien, in Australien, in Russland, in China und in anderen Ländern. Nur, in Russland gibt es schlechtere Kraftwerke für Kohlestrom als wir. Dort schaut man, wie in Deutschland der Ingenieur in der Technik voranschreitet und was er für den Umweltschutz weiterhin leisten kann. Es waren deutsche Ingenieure, die in den Siebzigern das Thema SO<sub>2</sub> durch Industriefilter im Kohlekraftwerk gelöst haben. Es waren deutsche Ingenieure, die fünf Jahre später das Thema NO<sub>x</sub> durch Gipsabscheidung gelöst haben. Und heute exportiert Deutschland Standards für Kohlekraftwerke in der Welt.

Wir müssen jetzt in der Lage sein, den letzten Schadstoff, der ein Wertstoff werden kann, bei dem es nicht nur um Kohlekraftwerke, sondern auch um Gaskraftwerke, um Zementindustrie, um Schornsteine generell geht, und das Thema CO<sub>2</sub> zu bändigen. Deswegen scheinen mir moderne und effiziente deutsche Kohlekraftwerke, Forschung im Umweltbereich mit Verbrennung der richtige Weg zu sein, weil dem Thema CO<sub>2</sub> - aus Deutschland die Kompetenz in die Welt getragen - weltweit Rechnung getragen werden kann. Wer jetzt rausgeht, hat ein reines Gewissen, kann daheim gut schlafen. Das nützt aber dem Weltklima überhaupt nichts. Es schadet ihm. Im Grunde genommen ist es scheinheilig, wenn Deutschland sagt: „Wir schalten ab“, obwohl Deutschland weiß, dass Kohle in der Welt eine dauerhaft starke Rolle spielt und deutsche Ingenieure und Techniker in der Lage sind, dieses Thema in den nächsten Jahren zu bewältigen. (Lebhafter Beifall)

Die Zukunft gehört den erneuerbaren Energien, aber bitte mit Maß und Ziel. Die Zukunft kann Sonne und Wind gehören, wenn man Strom speichern kann. Die Speicherung ist heute grundsätzlich kein großes Problem mehr. Wir haben vor 30 Jahren eine Direktive zur Ölspeicherung auf den Weg gebracht. Nach der Ölkrise haben unsere Vorfahren beschlossen, dass die Mitgliedstaaten zur Speicherung von 90 Tagen ihres Ölverbrauchs verpflichtet sind. Wir haben heute für 130 Tage Öl in unseren europäischen Tanks. Wir könnten 130 Tage lang auf jedweden Import von Öl verzichten.

Ich durfte vor drei Jahren eine Direktive auf den Weg bringen, wonach die Mitgliedstaaten nach der Gaskrise 2009 in die Pflicht genommen wurden, für 30 Tage ihren Gasbedarfs eines Wintermonats in Speichern unterzubringen: Kavernen, Pipelines und anderes. Dieses wird in diesen Tagen umgesetzt.

Überlegen Sie einmal: Eine Stromspeicherdirektive, das wäre mein Traum: zehn Tage des Strombedarfs in Speichern. In den zehn Tagen ist irgendwo immer Wind, und auch in Hannover scheint die Sonne mindestens alle zehn Tage. Wir haben ja in Hamburg nur fünf Sonnentage in den beiden ersten Monaten dieses Jahres gehabt.

Überlegen Sie mal, im Augenblick würde es keine Stromproduktion geben, kein Kohlekraftwerk, kein Gaskraftwerk, kein Kernkraftwerk, kein Wind, keine Sonne, dann hätten wir in unseren europäischen Speichern für genau 24 Minuten Strom. Hätten wir nur für 24 Minuten Luft oder Wasser oder Trollinger, wären wir unruhig. (Große Heiterkeit - Beifall) Bei Strom glauben wir, dass durch zwei weitere Steckdosen im Schlafzimmer die Stromversorgungssicherheit steigt. Das ist nicht der Fall.

Das heißt, in jeder Millisekunde, in der wir Strom verbrauchen, wie hier in dieser schönen Halle oder in der Industrie oder bei der Bahn, brauchen wir zeitgleich Stromproduktion und brauchen wir Stromtransport vom Ort der Umwandlung bis hin zum Ort des Verbrauchs. Mit Verlaub: Offshore, Nordsee. Die Schweinswale brauchen keinen Strom, sondern er wird in Dortmund, in Köln, in Essen, in Stuttgart, in München gebraucht.

Das EEG war ein glänzendes Gesetz. Das sage ich allen, die Väter und Mütter gewesen sind: Jürgen Trittin, Gerhard Schröder, Sigmar Gabriel, Angela Merkel und andere. Es war ein glänzendes Gesetz zum damaligen Zeitpunkt: null Prozent Fotovoltaik zu drei Prozent, null Prozent Wind zu fünf Prozent. Aber beide werden jetzt erwachsen, gehen auf 15 Prozent, auf 20 Prozent, auf 45 Prozent. Es ist wie mit der Babykost: Alete ist die

gute Nahrung für ein kleines Kind. Aber wenn es dann pubertär wird, ist Alete die falsche Kost. Das EEG war richtig und ist heute grottenfalsch. (Starker Beifall - Pfiffe)

Das EEG führt zu Fehlallokationen und ist auch sozial ungerecht. Warum? Der Einzelne handelt richtig. Wer ein Dach sein Eigen nennt, wer eine Wiese hat, der installiert Fotovoltaik oder ein Windrad. Die Volksbank kreditiert und finanziert, kein Risiko bei ihm, Verantwortung tragen die Allgemeinheit und die Politik. Das ist eine unfaire Lastenverteilung. Deswegen kann ich jedem, der Fotovoltaik installiert, sagen: „Mach es, solange es noch geht.“

Aber uns allen sage ich: Ändert es möglichst schnell und umfassend. Denn wenn 30 Millionen Hauseigentümer entscheiden, wo Stromproduktion stattfinden soll, und der liebe Gott entscheidet, wann, geht das mit Sicherheit irgendwann schief. (Beifall)

Nun muss man wissen: Die dezentrale Lösung im Haus funktioniert. Das dezentrale, autarke Dorf funktioniert auch. Wenn Sie ein Windrad, Biomasse oder Pellets haben, bleibt die Badewanne warm, der Kühlschrank kalt und das Wohnzimmer hell. Aber wehe, die Industrie meldet sich an. Oder wehe, Dr. Grube und die Bahn kommen um die Kurve. Dann geht das nicht mehr gut. Denn von den 100 Prozent Strom, die wir in Deutschland verbrauchen, werden nur 25 Prozent in privaten Haushalten verbraucht. Die Industrie braucht 45 Prozent. Die Bahn braucht sechs Prozent. Den Rest braucht die öffentliche Infrastruktur. Ein Beispiel: Trimet in Essen mit weniger als 2.000 Beschäftigten braucht ein Prozent des deutschen Stroms. Die BASF braucht mehr Energie als der Staat Dänemark. Denn Dänemark hat außer ein bisschen Grundfos und ein bisschen Danfoss keine Industrie, und die Achterbahn auf dem Tivoli hat aufwärts wenig und abwärts gar keinen Strombedarf. (Heiterkeit und lebhafter Beifall)

Das heißt, wir brauchen ein Industrieleitbild. Wenn wir diese Zweige, die in Ihrer Gewerkschaft zu Hause sind - ich nenne Stahl, Kupfer, Aluminium, Karbon, Keramik, Glas, Zement, Papier, Industrietextilien, Chlorchemie und Chemie -, in Europa, in Deutschland halten wollen, dann ist der Strompreis jetzt schon über dem, was vertretbar ist. Dann brauchen wir Strompreisermäßigungen, EEG-Befreiungen und eine kluge Strategie, damit der Preis nicht weiter explodiert. Oder die Arbeitsplätze werden dorthin gehen müssen, wo Strom dauerhaft kostengünstiger ist: USA, Middle East und Asien. (Beifall)

Deswegen plädiere ich für einen pragmatischen Klimaschutz. Ich plädiere dafür, dass das EEG generalrevidiert wird, dass eine Geschwindigkeitsbegrenzung kommt. Der weitere Zubau der volatilen Energien Solar und Wind muss nach dem Netzausbau und nicht ohne ihn kommen. Er muss neben dem Speicherausbau und nicht ohne ihn kommen. Schauen Sie, kein Investor kommt auf die Idee, im Schwarzwald einen Schlachthof zu bauen ohne Kühlräume, ohne Kühlfahrzeuge und ohne Industriestraße, auf der das Kotelett zum Verbraucher transportiert wird. Beim Thema „Wind und Solarstrom“ machen wir es umgekehrt: Wir bauen an Orten ohne Verbrauch, haben keine Netze, transportieren nichts und speichern auch nichts. Das ist eine sinnlose Veranstaltung, ein falscher Schweinsgalopp. (Beifall)

Zwei letzte Punkte am Schluss: In der Vergangenheit hat man in Deutschland aus zwei Gründen Steuern und Abgaben auf Energie erfunden und erhöht - egal, ob Diesel, Benzin oder Strom. Der eine Grund war Energieeffizienz. Das Ganze ist auch nicht ganz dumm. Denn mit dem, was teuer ist, geht man sparsamer um, man verschwendet weniger und verwendet es zielgenau. Nur, irgendwann ist diese Stellschraube überdreht.

Der zweite Grund war folgender: Wann immer ein Loch in der Kasse eines Bundesfinanzministers war - egal, ob in Bonn oder Berlin -, war der Erfindungsreichtum der Haushälter - nicht der der Wirtschafts- oder Arbeitsmarktpolitiker -, um höhere Steuern und neue Abgaben auf Energie zu erheben, groß. Heute haben wir bei Diesel und Benzin einen entsprechenden Preis an der Tankstelle. Wenn Sie für 100 Euro tanken, fließen ein Drittel zum Scheich von Arabien und zwei Drittel zu Dr. Schäuble. Zwei Drittel Besteuerung!

Und beim Strom haben wir heute eine Abgaben- und Steuerlast von 53 Prozent. Für private Haushalte lag der Strompreis bei 29 Cent pro Kilowattstunde, für die Industrie im Durchschnitt bei 15 Cent pro Kilowattstunde. Das heißt, ich rate dringend, zu prüfen, ob nicht eine Abgaben- und Steuersenkung ein Teil einer Generalrevision sein kann.

Ich plädiere dafür, dass derjenige, der das installiert hat, Vertrauensschutz genießt. 20 Jahre waren zugesagt. Die müssen auch eingehalten werden. Um die Preissteigerungen in der Vergangenheit abzumildern, plädiere ich für Steuersenkungen. Um eine Explosion in der Zukunft zu vermeiden, bin ich für eine EEG-Generalrevision. Das kann auch ein zwischen den Parteien - in Klammern: Steuersenkung gleich SPD, EEG-Reform alle gemeinsam - abgestimmtes, faires Paket für eine Energierechtsrevision sein, die den Energiepreis bezahlbar hält und Industriepplätze in Deutschland erhält. (Beifall)

Ein letzter Punkt: Die energieintensive Industrie bezahlt unverändert viel Geld für Strom, bezahlt unverändert viel Geld für die Infrastruktur, ist aber von den Vollkosten befreit und erhält im Rahmen der Netzentgeltverordnung und des EEG Ermäßigungen.

Nun droht hier, dass Europa das Ganze überprüft. Sie werden fragen: Warum? Wie kommt Ihr dazu? - Es liegen im Briefkasten meines Kollegen Almunia Beschwerden. Er ist der Wettbewerbskommissar. Er ist die Binnenmarktpolizei der Europäischen Union. Die Beschwerden kommen allesamt aus Deutschland: von deutschen Verbraucherzentralen und Stromverbrauchern, von deutschen Netzbetreibern, von deutschen Stadtwerken. Man könnte auch sagen: Gäbe es die gute Deutsche Post nicht, hätten wir keine Verfahren in Brüssel. (Heiterkeit) Aber die liegen im Briefkasten. Und diese Briefe nicht zu öffnen, den Fragen nicht nachzugehen, wäre eine Verletzung unserer Aufgabepflicht. Deswegen wird die Netzentgeltverordnung derzeit geprüft. Ist es diskriminierungsfrei und nachvollziehbar und tragen die Gründe, dass Unternehmen mit mehr als 7.000 Jahresstunden Strombedarf vom Netztransport befreit sind?

Übrigens, Stichwort „Netztransport“: Immer mehr schalten sich ab. Wissen Sie, wenn sich der Industriebetrieb A selbst versorgt, wenn der Nachbar B Photovoltaik hat, dann bezahlt irgendwann der Deutsche Mieterbund die Infrastruktur, das Netz, nämlich für seine Mitglieder, die kein Dach ihr Eigen nennen und sich nicht verabschieden können. Das ist eine höchst unsolidarische Veranstaltung. Das ist eine Umverteilung von unten nach oben. Ich kann Ihnen nur sagen: Ihr Vorsitzender hat im „Handelsblatt“ geschrieben, was gesagt werden musste. Dieser Mahnruf kam zur richtigen Zeit. Das Ganze ist auch eine soziale Veranstaltung. Denn derjenige, der nicht investieren kann, der kein Dach sein Eigen nennt, bezahlt über Steuern und den Strompreis alles mit. Er ist an allen Fronten der Verlierer, während andere die Gewinner sind. (Beifall)

Deswegen bin ich für eine EEG-Reform und eine anschließende Prüfung des EEG selbst. Bei den Netzentgelten geht es um einen Streitwert von nur 400 Millionen Euro. Beim EEG geht es um viel mehr. Der Worst Case wäre eine rückwirkende Abwicklung des EEG. Das wäre die Hochzeit für Buchhalter und das Ende für die energieintensive Produktion. Deswegen werden wir mit guten Argumenten dafür werben, aber ohne die Bereitschaft Deutschlands zu einer Generalrevision wird es nicht gehen. Deswegen ist Zeit, weiter zu denken. Wenn wir jetzt eine Koalitionsvereinbarung bekommen, die in Eckpunkten die Generalrevision ankündigt, das EEG revidiert und europakompatibel macht, dann werden wir erreichen können, dass die energieintensive Industrie auch weiterhin eine starke Säule der deutschen Wirtschaft, des deutschen Arbeitsmarktes für Ihre Mitglieder bleibt. Insofern kommt Ihr Kongress zur richtigen Zeit.

Ich signalisiere Ihnen, Herr Vassiliadis, auch weiterhin meine Gesprächsbereitschaft im Interesse einer gemeinsamen Sache an. Es geht um die Industriefähigkeit Europas, um unseren sozialen Wohlstand und darum, uns im globalen Wettbewerb zu positionieren und zu behaupten. Es geht letztendlich um eine kluge Entscheidung, die sowohl den Interessen der Industrie als auch dem Klimaschutz Rechnung trägt. - Herzlichen Dank. (Lang anhaltender lebhafter Beifall)

**RENATE HOLD (Präsidium)**

Herzlichen Dank, Herr Oettinger, für Ihre interessanten und motivierenden Ausführungen und für das Bekenntnis zur deutschen Kohle. Wir danken Ihnen auch für Ihre Unterstützung zum Erhalt unserer Industrien und vor allem unserer energieintensiven Industrien.

Ich glaube, Ihre Rede hat uns allen gezeigt, dass unsere Industrien und gerade unsere energieintensiven Industrien eine Unterstützung von der Energiekommission erwarten können. Ich glaube, das macht uns alle ein bisschen motivierter, ein bisschen sicherer, weiterhin für unsere Arbeitsplätze zu kämpfen. Vielen Dank. (Anhaltender Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich denke, wir sollten mit unserer Antragsberatung weitermachen, und ich bitte Peter, uns etwas zu den folgenden Anträgen zu sagen. Ich glaube, wir waren bei D 028 stehen geblieben.

**PETER ALDOZO (Antragskommission)**

Kolleginnen und Kollegen, ich rufe auf den

**Antrag D 028**

**Leiharbeit bekämpfen**

und

**Antrag D 029**

**Missbrauch von Leih- und Zeitarbeitnehmern**

Der Antrag D 028, Leiharbeit bekämpfen, erwartet, dass die Leiharbeit über eine gesetzliche Initiative wieder zurückgedrängt und beschränkt wird. Zudem werden der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie eine Kampagne eingefordert. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

Der Antrag D 029 fordert ebenfalls einen Einsatz auf allen Ebenen gegen die Auswüchse der Leiharbeit. Die Empfehlung der Antragskommission: Annahme als Material zum Antrag D 028.

**RENATE HOLD (Präsidium)**

Danke schön. Zu diesen beiden Anträgen liegen keine Wortmeldungen vor. Wer also der Empfehlung der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Eine Gegenstimme. Enthaltungen? - Keine Enthaltungen. **Damit wird der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

Wir kommen jetzt zu D 030

**PETER ALDOZO (Antragskommission)**

Ich rufe auf den

**Antrag D 030**

**Prekäre Beschäftigung / Leiharbeit**

Der Antrag bezieht sich nicht allein auf die Herausforderungen durch die Leiharbeit, sondern fordert grundsätzlich, dass die Menschen von ihrer Erwerbstätigkeit auch den Lebensunterhalt finanzieren können. Die Kommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegen keine Wortmeldungen vor. Ich bitte also um Abstimmung. Wer möchte der Antragskommission folgen? - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird dieser Antrag einstimmig angenommen.** - Bitte, Peter.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag D 031**

##### **Überprüfungsrichtlinie für Werkverträge**

Dass über Werkverträge versucht wird, das mittlerweile sensible Thema Leiharbeit geschickt zu umgehen, ist bekannt. Deshalb ist mehr Kontrolle erforderlich. Der Antragsteller fordert daher, dass die Agentur für Arbeit eine Überprüfungsrichtlinie einführt.

Wir sind allerdings der Auffassung, dass statt einer Richtlinie durch die Agentur eine eindeutige gesetzliche Regelung notwendig ist. Die Antragskommission empfiehlt deshalb: Weiterleitung zur weiteren Beratung an den Hauptvorstand.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldung. Kommen wir zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird der Antrag an den Hauptvorstand weitergeleitet.** - Bitte, Peter.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Wir kommen nun zum

#### **Antrag D 032**

##### **Gesetzliche Verankerung zur Bereitstellung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmitteln für LeiharbeiterInnen im AÜG**

Der Antrag hat das Ziel, dass auf gesetzlicher Grundlage Qualifizierungs- und Weiterbildungsmittel für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Verleihunternehmen zur Verfügung gestellt werden. Im Bereich der IG BCE gibt es bereits einen Tarifvertrag Weiterbildungsfonds. Er regelt unter Beteiligung von Ver- und Entleihern sowie über die Einbringung von Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer die Qualifikation von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldung. Wer also der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.** - Bitte, Peter.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag D 033**

##### **Gesetzliche Änderungen zum Thema Leiharbeit und Werkverträge**

Der Antrag fordert gesetzliche Änderungen bei den angesprochenen Themen, unter anderem eine europaweit geltende Definition des Begriffs Leiharbeit. Die Antragskommission empfiehlt Annahme mit einer Änderung in Zeile 13: Statt „Leiharbeit nicht aufheben“ soll es heißen: „Leiharbeit nicht ersetzen“.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu gibt es keine Wortmeldung. Wer also der Empfehlung der Antragskommission nachkommen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist der Antrag einstimmig mit der vorgenannten Änderung angenommen.**

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Aufgerufen werden der

**Antrag D 034**

**Verbot von Leiharbeit Streikbrucharbeiten,**

**Antrag D 035**

**Verbot des Einsatzes von Leiharbeit Streikbrucharbeiten**

und

**Antrag D 036**

**Verbot von Leiharbeit für Streikbrucharbeiten**

Die Anträge sind wortgleich, das Ziel ist unmissverständlich.

Mittlerweile gibt es bereits tarifvertragliche Regelungen, die den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern während eines Streiks bei dem Entleiher ausschließen. Die Antragskommission empfiehlt Annahme von D 034. Dadurch haben sich die Anträge D 035 und D 036 erledigt.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesen Anträgen gibt es keine Wortmeldung. Wer also den Empfehlungen für D 034, D 035 und D 036 zustimmen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.** Danke.

**PETER ALDOZO** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

**Antrag D 037**

**Outsourcing von Werkfeuerwehren**

Der Antragsteller möchte, dass sich die IG BCE dafür einsetzt, sowohl eine Ausgliederung von Werkfeuerwehren als auch eine finanzielle Schlechterstellung zu verhindern. Dazu gehört übrigens auch, die jeweiligen Landesgesetze zu überprüfen, damit eine Übertragung auf Dritte ausgeschlossen werden kann. Die Kommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldung. Kommen wir also zur Abstimmung. Wer der Empfehlung folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.**

Peter, ich danke Dir, dass Du uns so schön durch diese Anträge geführt hast. (Beifall)

Ich bitte jetzt René Dillmann, uns die Anträge D 038 bis D 057 vorzutragen.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Werte Kolleginnen und Kollegen, ich rufe auf die Anträge

**D 038**

**Änderung Befristungsgesetz**

**D 039**

**Sachgrundlose Befristung abschaffen**

**D 040**

**Abschaffung der sachgrundlosen Befristung § 14 Abs. 2 TzBfG**

**D 041**

**Befristung von Arbeitsverträgen §§ 14 ff Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Der Antrag D 038 will, dass Kettenbefristungen mit Sachgrund abgeschafft werden oder dass eine zeitliche Begrenzung eingeführt wird. Die Antragskommission empfiehlt Annahme mit Änderungen in der Überschrift sowie in der ersten Zeile. Statt „Befristungsgesetz“ soll die korrekte Gesetzesbezeichnung, also „Teilzeit- und Befristungsgesetz“, genommen werden.

Der Antrag D 039 geht speziell auch auf die Situation der neu eingestellten Mitarbeiter ein. Sie sollen unbefristet übernommen werden. Die Kommission empfiehlt Annahme als Material zu Antrag D 038.

Dasselbe Ziel verfolgt der Antrag D 040. Deshalb die Empfehlung: Annahme als Material zu D 039.

Der Antrag D 041 beabsichtigt eine deutliche Einschränkung von befristeten Arbeitsverträgen. Unsere Empfehlung: Annahme als Material zu D 039.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Ich habe zu diesen Anträgen zwei Wortmeldungen, zum einen Roberto Puzio, Landesbezirk Nordrhein, Delegiertennummer D 226. Er wird als Antragsteller zum Antrag D 039 sprechen.

Als Nächstes kann sich bereitmachen Hubert Bammert, Landesbezirk Baden-Württemberg, Delegiertennummer D 285. Er wird als Antragsteller zum Antrag D 040 sprechen.

Bitte, Roberto! (Beifall)

**ROBERTO PUZIO** (Köln-Bonn)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dass der Antrag D 039 als Material für den Antrag D 038 genommen werden soll, ist unserer Meinung nach nicht richtig. Im Antrag D 038 wird Bezug genommen auf die Kettenbefristungen mit Sachgrund. Unser Antrag D 039 sowie der Antrag D 040, auf den gleich der Kollege aus Baden-Württemberg noch genauer eingegangen wird, befassen sich mit der sachgrundlosen Befristung. Das ist unserer Meinung nach ein Unterschied zum Antrag D 038.

Ich bitte die Antragskommission – der Kollege aus Baden-Württemberg wird gleich noch genauer darauf eingegangen –, zu prüfen, dass D 039 als Material zu D 040 genommen wird und nichts mit D 038 zu tun hat. D 038 geht, wie gerade erwähnt, auf die Kettenbefristung mit Sachgrund ein, was unser Antrag nicht macht. Bei unserem Antrag geht es um die sachgrundlose Befristung, und das nicht nur für übernommene oder neu eingestellte, sondern für neu eingestellte Mitarbeiter und Auszubildende, die übernommen werden sollen. Darum geht es uns in diesem Antrag. Danke schön. (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke, Roberto. – Hubert! (Beifall)

**HUBERT BAMMERT** (Ulm)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mein Name ist Hubert Bammert. Ich bin Delegierter mit der Nummer D 285 und komme aus dem Bezirk Ulm.

Mein Vorredner hat es bereits auf den Punkt gebracht. Ich sehe es genau gleich. Den Vorschlag der Antragskommission, unseren Antrag als Material an den Antrag D 038 anzuhängen, kann ich nicht teilen. Die Antragskommission möchte ich bitten, dass unser Antrag als eigenständiger Antrag behandelt wird. Ich könnte mir auch vorstellen, dass unser Antrag als Material an den Antrag D 039 angehängt wird.

Unser Antrag hat die Abschaffung des § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz zum Inhalt. Die Gründe hierfür sind – wir haben dies in dieser Woche des Öfteren gehört – die Probleme, die es vor Ort gibt. Wie wir alle wissen, gibt es diesen Paragraphen erst seit der Jahrtausendwende. Vorher gab es keine befristeten Einstellungen ohne Sachgrund, da gab es nur befristete Einstellungen mit Sachgrund. Die Arbeitgeber – das ist das Wichtigste – haben aus unserer Sicht in den vergangenen Jahren sehr deutlich gemacht, dass sie mit dem Öffnen des Befristungsgesetzes nicht umgehen können. Das haben wir in den letzten Tagen oft genug gehört.

Prekäre Beschäftigung war und ist nach wie vor in aller Munde. Unbefristete Einstellungen sind schon lange nicht mehr die Regeleinstellungen in den Betrieben. Des Weiteren hört man selbst von den Arbeitgebern, dass sie dieses Instrument zum Verlängern der Probezeit verwenden.

Erschwerend kommt hinzu, dass wir Betriebsräte keine Möglichkeit der Mitbestimmung haben, ob und warum befristete Arbeitsverträge nach zwei Jahren auslaufen sollen oder werden. Das darf so nicht sein.

Die IG BCE hat hierzu eine Umfrage gestartet. In dieser Woche lag auf unseren Plätzen eine Zeitschrift, aus der ich kurz ein paar Sätze zitieren möchte, die Zeitung war „Gute Arbeit“. Darin steht:

Wenn man junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt, was ihnen im Berufsleben am wichtigsten sei, nennen 81 Prozent die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Und konkret nach ihren Sorgen befragt, geben 79 Prozent der Beschäftigten in der Gruppe der 26- bis 29-Jährigen an, Angst vor befristeten Arbeitsverträgen zu haben.

Auf der Seite 5 dieser Zeitung fordert die IG BCE:

Und um befristete Arbeitsverträge zu reduzieren, fordert die IG BCE eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes: Sachgrundlose Befristungen sollen wegfallen.

(Beifall)

Diese Aussagen unterstreichen genau unsere Ansätze, ich denke, auch den Ansatz des Kollegen mit dem Antrag D039, und ich denke, auch von vielen Kolleginnen und Kollegen hier im Saal, weil jeder weiß, was sich vor Ort in den Betrieben abspielt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte unterstützt unsere Anträge, also D 039 und D 040, als eigenständige Anträge hier anzunehmen. Vielen Dank und Glück auf! (Beifall)

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke schön. – Die Antragskommission hat das Wort. (Die Antragskommission berät sich)

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Die Antragskommission hat sich beraten. Beim Antrag D 038 bleiben wir dabei: Wir empfehlen Annahme mit Änderung.

Wir empfehlen bei D 040: Annahme. (Beifall)

Beim Antrag D 039 empfehlen wir: Annahme als Material zu D 040. (Beifall)

Beim Antrag D 041 empfehlen wir: Annahme als Material zu D 040.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Entschuldige, bitte. Was soll mit dem Antrag D 041 sein?

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Material zu D 040.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer der neuen Empfehlung der Antragskommission nachkommen möchte, den bitte ich nun um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Bei einigen Enthaltungen und zwei Gegenstimmen wird der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.** (Beifall)

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag D 042**

**Verbesserung des Rechtsanspruchs für Teilzeitbeschäftigte, die Arbeitszeit nicht nur zu verringern, sondern auch zu erhöhen  
„Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten“**

und den

#### **Antrag D 043**

**Verkürzung der Antragsfrist zur Geltendmachung erneuter Antragstellung im Teilzeit- und Befristungsgesetz**

sowie den gleichlautenden

#### **Antrag D 044**

##### **Ergänzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes - Befristete Teilzeit!**

und den

#### **Antrag D 045**

##### **Ergänzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes - Befristete Teilzeit!**

Beim Antrag D 042 beschreibt schon die Überschrift den Zweck des Antrages.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

Der Antrag D 043 soll als Material zu D 042 angenommen werden, allerdings mit einer Korrektur in der dritten Zeile: Die Worte „verkürzt werden muss“ sind zu streichen. Dafür ist das Wort „einzusetzen“ einzufügen.

Die Anträge D 044 und D 045 verlangen vom Gesetzgeber die Möglichkeit einer befristet angelegten Teilzeit.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme des Antrags D 044 als Material zu D 042. Damit erledigt sich der wortgleiche Antrag D 045.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesen Anträgen liegen keine Wortmeldungen vor. Wer den Empfehlungen der Antragskommission zu diesen Anträgen folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wird den Empfehlungen der Antragskommission gefolgt.**

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag D 046**

##### **Rückkehrrecht von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung**

Auch hier ist die Botschaft klar.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegen keine Wortmeldungen vor. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.**

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Dann kommen wir zu einem anderen Themenblock, nämlich Mitbestimmung und Betriebsverfassung. Aufgerufen wird der

#### **Antrag D 047**

##### **Sicherung der deutschen Mitbestimmungsrechte in Deutschland und Europa**

Ziel des Antrags ist es, zu verhindern, dass durch die Gründung von europäischen Aktiengesellschaften - SE - die deutsche Mitbestimmung unterlaufen werden kann.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. - Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit ist der Antrag einstimmig angenommen.**

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Dann kommen wir wieder zu einem Antragsblock. Aufgerufen werden:

**Antrag D 048**

**Für eine starke Betriebsverfassung**

**Antrag D 049**

**Mitbestimmung bei Arbeitnehmerüberlassung**

**Antrag D 050**

**Mehr Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte für die Interessensvertretungen bei Einsatz von Werksverträgen**

**Antrag D 051**

**Aktualisierung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Der Antrag D 048 verdeutlicht, dass aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt und der Wirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz aktuellen und künftigen Herausforderungen angepasst werden muss. Nur einige Stichworte: Leiharbeit, Werkvertrag, Schwellenwert, aber auch Geschlechtergerechtigkeit bis hin zu praktischen Fragen des Wahlverfahrens.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Der Antrag D 049 begründet seine Forderung nach mehr Mitbestimmungsrechten mit der Problematik der Leiharbeit. Dieser Punkt ist bereits in Antrag D 048 aufgenommen. Deshalb empfiehlt die Kommission Annahme als Material zu Antrag D 048.

Der Antrag D 050 begründet seine Forderung nach mehr Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten mit dem verstärkten Einsatz von Werkverträgen. Auch dieser Aspekt ist bereits im Leitantrag D 048 enthalten. Deshalb empfiehlt die Kommission Annahme von D 050 als Material zu D 048.

Auch der Antrag D 051 – Aktualisierung des Betriebsverfassungsgesetzes – verweist auf die Problematik von Leiharbeit und Werkverträgen. Hier gilt das bereits Gesagte. Die Kommission empfiehlt daher Annahme als Material zu D 048.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke schön. Auch zu diesen Anträgen liegen keine Wortmeldungen vor, sodass wir zur Abstimmung über die Empfehlungen der Antragskommission kommen. Wer ihnen folgen

möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Damit ist den Empfehlungen der Antragskommission gefolgt.**

Bitte, René.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf

#### **Antrag D 052**

##### **Einbeziehung der Leiharbeitnehmer bei Schwellenwerten im Betriebsverfassungsgesetz § 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder § 28 Freistellungen**

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits entschieden, dass Leiharbeitnehmer bei der Größe des Betriebsrates zu berücksichtigen sind. Es ist davon auszugehen, dass das Gleiche bei § 38 Betriebsverfassungsgesetz, also den Freistellungen, gilt. Die Antragskommission empfiehlt daher Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen. Wir kommen also zur Abstimmung. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgt, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Der Empfehlung der Antragskommission ist gefolgt worden.**

Bitte, René.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Aufgerufen wird

#### **Antrag D 053**

##### **Anpassung des BetrVG zur Entwicklung von freigestellten Betriebsräten**

Der Antrag will eine vergleichbare Einkommensentwicklung von freigestellten Betriebsräten mit dem realen Betriebsleben. Dabei sollen auch die Qualifikationen, die ein freigestellter Betriebsrat im Rahmen seines Engagements erworben hat, berücksichtigt werden. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Zu diesem Antrag gibt es keine Wortmeldung. Wer der Empfehlung der Antragskommission nachkommen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.**

René.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Ich rufe auf

#### **Antrag D 054**

##### **Nachwirkendes Mandat für Gesamtbetriebsräte zur Rechtsklärung bei gesellschaftsrechtlichen Veränderungen**

Hier empfiehlt die Antragskommission die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Wir haben keine Wortmeldungen dazu, also kommen wir zur Abstimmung. Wer der Antragskommission folgen will, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. – Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Damit ist der Antrag einstimmig angenommen.**

René, Du hast das Wort.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Aufgerufen werden

#### **Antrag D 055**

##### **Passives und aktives Wahlrecht für alle Auszubildenden**

#### **Antrag D 056**

##### **Aktives Wahlrecht bei JAV-Wahlen für alle Auszubildenden**

Der Antrag D 055 fordert, dass die Altersbeschränkung von 25 Jahren aufgehoben wird. Dieselbe Forderung erhebt der Antrag D 056. Die Empfehlung der Antragskommission: Annahme des Antrages D 055. Dann ist der Antrag D 056 erledigt.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke schön. Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. – Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Damit ist den Empfehlungen der Antragskommission einstimmig gefolgt worden.**

René.

**RENÉ DILLMANN** (Antragskommission)

Der letzte Antrag zu diesem Sachgebiet ist der

#### **Antrag D 057**

##### **Arbeitnehmerdatenschutz verbessern**

Vor dem Hintergrund der Diskussionen der letzten Wochen und Monate kann man nur sagen: Nie war Datenschutz wichtiger als heute. Speziell beim Arbeitnehmerdatenschutz bestehen noch erhebliche Lücken. Deshalb fordert der Antrag ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, das seinen Namen auch wirklich verdient. Die Antragskommission empfiehlt die Annahme.

**RENATE HOLD** (Präsidium)

Danke. Auch hierzu gibt es keine Wortmeldungen. Wer der Empfehlung der Antragskommission folgen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Danke schön. Gegenstimmen? – Enthaltungen? – **Damit ist dieser Antrag einstimmig angenommen.**

Jetzt, René, vielen, vielen Dank dafür, dass Du uns so gut durch die Anträge geleitet hast. (Beifall)

Wir haben damit das Sachgebiet D abgearbeitet. Ich glaube, wir haben uns eine schöne Kaffeepause verdient. Ich gebe nach der Kaffeepause, nach der Unterbrechung, das

Wort weiter an Sascha Held, (Beifall) habe aber noch eine wichtige Information. Und zwar geht es um die Gewinne aus dem Quiz des Innovationsforums. Der 3. Preis geht an Christian Hartmann; das ist ein Windenergiebausatz. (Beifall) Der 2. Preis geht an Luisa Pfeifer; das ist ein Chemiebaukasten. (Beifall) Den 1. Preis bekommt heute Klaus-Dieter Wolf; das ist ein Experimentierkasten Brennstoffzelle. Herzlichen Glückwunsch. (Beifall)

Wir sehen uns um 16:30 Uhr wieder.

(Unterbrechung des Gewerkschaftskongresses von 15:58 Uhr bis 16:32 Uhr)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Wir setzen den Kongress fort.

Bevor wir die Antragsberatungen fortsetzen, habe ich noch zwei Punkte. Der erste ist: Gestern war der Kollege Ulrich Walter hier oben und hat einen Spendenaufruf gestartet. Heute Morgen habt Ihr alle fleißig gespendet. Wir kommen jetzt zur Übergabe der Spenden. Dafür bitte ich Ulrich Walter und Michael Vassiliadis auf die Bühne. (Beifall)

Der Kongress hat aus meiner Sicht eine ganz nette Summe zusammengebracht. Im Endergebnis sind insgesamt 6.000 Euro zusammengekommen, (Beifall) die gleichmäßig verteilt als zweimal 3.000 Euro jeder der beiden Organisationen zur Verfügung gestellt werden. Vielen Dank für Eure Spendenbereitschaft.

(Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE, überreicht dem Delegierten Ulrich Walter die eingesammelten Spenden - Beifall)

**ULRICH WALTER** (Moers)

Es ist ein Superzeichen für spontane Solidarität. Die Jungs und Damen können es brauchen. - Danke. (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Noch einmal vielen Dank für Dein Engagement hier, Ulli, und an alle Spender.

Es hat sich mittlerweile, glaube ich, schon herumgesprochen. Es gab verschiedene Informationen, wie wir heute weiter verfahren werden. Wir haben insgesamt noch circa 190 Anträge zu beraten. Damit wir morgen nicht in irgendwelche Dränge kommen und jeder genug Zeit hat und dann auch noch seine Wortmeldung abgeben kann, werden wir heute wahrscheinlich ein wenig verlängern. Unser Ziel ist es, in die Mitte des F-Blocks zu kommen. Wenn wir alle diszipliniert sind, dauert es nicht zu lange länger. Mit den Bussen ist es geklärt. Ihr müsst keine Angst haben, dass Eure Busse ohne Euch zu den Abendveranstaltungen der Bezirke fahren.

Wir fahren fort. Wir kommen zum

### **Sachgebiet E - Tarifpolitik**

Es geht um eines unserer Kerngeschäfte. Ich gebe ab an Michael Klippel, der die Anträge E 001 bis E 043 betreuen wird. Danach übernimmt Jens Lehfeldt für die Anträge E 044 bis E 083. - Michael, Du hast das Wort.

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Vielen Dank, Sascha. - Bevor wir in den Teil Tarifpolitik einsteigen, möchte ich nur noch einmal daran erinnern, was ich schon eingangs in den Erläuterungen gesagt habe, was aber auch von meinen Kolleginnen und Kollegen zwischenzeitlich immer wieder einmal angesprochen wurde. Bei der Tarifpolitik gibt es halt die Besonderheit, dass wir nicht in

die Entscheidungen der einzelnen Tarifkommissionen eingreifen können, auch nicht dürfen, weil die in der Tat autonom sind. Die haben auch ein Wahlamt und sind auch beauftragt, dann dementsprechend zu agieren. Von daher gibt es schon das eine oder andere Mal eine Ablehnung. Aber ich werde in diesem Fall – mein Kollege wird dies auch tun – ein paar Sätze dazu sagen. Wenn es dazu kommt, hat das nichts damit zu tun, dass wir die Anträge oder das Antragsbegehren nicht wertschätzen, sondern hängt schlicht und ergreifend damit zusammen, dass es halt wirklich Punkte sind, die in die Tarifautonomie oder Entscheidungsautonomie der Tarifkommissionen eingreifen. Es ist halt nun einmal nicht Aufgabe des Kongresses, hier Tarifverhandlungen zu führen oder den Tarifkommissionen Arbeitsaufträge mitzugeben. Wenn, können wir höchstens Material an den Hauptvorstand leiten, dass sich dann die Abteilung Tarif mit diesen Themen auseinandersetzt. Das ist eine Variante, die man gegebenenfalls wählen kann. Aber dass wir hier entscheiden, wie Tarifkommissionen ihre Arbeit zu machen haben, steht nun einmal nicht in der Zuständigkeit dieses Kongresses.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich rufe auf:

**Antrag E 001**

**Perspektiven der Tarifpolitik**

und

**Antrag E 002**

**Arbeitszeit verkürzen**

und

**Antrag E 003**

**Arbeitszeit verkürzen**

und

**Antrag E 004**

**Tarifrunden im Flächentarifbereich wirksamer gestalten**

und

**Antrag E 005**

**Tarifpolitik**

und

**Antrag E 006**

**Tarifpolitik**

(Beifall) - Wo war jetzt das Problem? Hat doch alles gestimmt, oder? Ihr hebt schon die Stimmzettel. Das ist hervorragend. Aber so schnell geht es nicht. Ich glaube, es liegen einige Wortmeldungen zu diesen Anträgen vor. Aber das macht dann gleich der Sascha. So gehört sich das, Moment mal.

Antrag E 001 – Perspektiven der Tarifpolitik – ist der Leitantrag des Hauptvorstands. Er macht deutlich, dass Tarifarbeit heute das gesamte Erwerbsleben, von der Ausbildung bis hin zur Rente, im Blickpunkt hat. Neben den Fragen der Entgeltentwicklung gehört der demografische Wandel zu den zentralen Herausforderungen. Aber natürlich haben

die klassischen Themen wie Arbeitszeit, Nachwuchs- und Beschäftigungssicherung keineswegs an Bedeutung verloren. Nicht zuletzt ist eine erfolgreiche Tarifpolitik mit das überzeugendste Argument bei einer erfolgreichen Mitgliederwerbung, und schließlich ist Tarifpolitik auch das Kerngeschäft von Gewerkschaften. Das zeichnet Gewerkschaften aus, insbesondere die IG BCE mit ihrer sehr erfolgreichen Tarifpolitik. Die Antragskommission empfiehlt die Annahme dieses Antrags.

Die gleichlautenden Anträge E 002 und E 003 – Arbeitszeit verkürzen – legen ihren Schwerpunkt auf die Verkürzung der Arbeitszeit als Instrument der Tarif- und Beschäftigungspolitik wie auch der Humanisierung der Arbeit. Die Antragskommission empfiehlt die Annahme des Antrags E 002 als Material zu Antrag E 001. Dadurch ist gleichzeitig der Antrag E 003 erledigt.

Der Antrag E 004 – Tarifrunden im Flächentarifbereich wirksamer gestalten – fordert die IG BCE auf, auch innerhalb der Arbeitszeiten Mobilisierungselemente bereitzustellen. Auch hier empfiehlt die Antragskommission Annahme als Material zu Antrag E 001.

Die gleichlautenden Anträge E 005 und E 006 – Tarifpolitik – fordern, dass die Entgeltgruppe 7 als Orientierung für die prozentuale Erhöhung der unteren Entgeltgruppen dienen soll. Dieser Antrag wiederum greift in die direkte Kompetenz der Tarifkommission ein. Die konkrete Aufstellung einer Tarifrunde ist Aufgabe – ich erwähnte es vorhin schon – der Tarifkommissionen und kann nicht durch den Gewerkschaftskongress beschlossen oder eingegrenzt werden. Ich hatte vorhin auf diese Autonomie der Tarifkommissionen schon hingewiesen. Deshalb empfiehlt die Antragskommission Ablehnung des Antrags E 005. Dadurch ist natürlich auch der Antrag E 006 erledigt.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Kurze Frage, Michael. Warum hast Du die Anträge E 005 und E 006 mit aufgerufen? Ich glaube, wir machen jetzt die Anträge E 001 bis E 004. Das ist mir eben erst aufgefallen.

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Entschuldigung. Alles nach der Reihe. So ist es hier im Regiehandbuch, so haben wir es auch beraten. Da bin halt der Beratung gefolgt. Ich mache hier nichts Eigenes.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Ist ja alles gut. Haben wir alles noch gemerkt.

Zu den Anträgen E 001, E 002 und E 003 liegen mir diverse Wortmeldungen vor. Es fängt an Peter Hausmann, Hauptverwaltung, T004. Peter, Du hast das Wort.

**PETER HAUSMANN** (geschäftsführender Hauptvorstand)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zum grundsätzlichen Antrag und zu den grundsätzlichen tarifpolitischen Linien noch ein paar Bemerkungen von meiner Seite, wenn Ihr gestattet.

Wir haben im Geschäftsbericht und heute auf der Podiumsdiskussion bereits sehr viel über die Frage Demografie und Gute Arbeit diskutiert. Deswegen will ich es insoweit kurz machen.

Mir ist es wichtig, noch einmal festzustellen, dass wir in allen Branchen unterwegs sind, dass wir das dort spezifisch machen, wie es für die Branche passt. Wichtig dabei ist aber, dass wir das in jeder Branche vom Thema her angehen.

Von daher sind wir schon ein bisschen stolz darauf, dass wir es auch in der Lederindustrie hinbekommen haben. Wir haben jetzt in der Papier-Runde eine ganz spezifische Form von Altersteilzeit weiter transportiert. Daran könnt Ihr sehen, dass wir

es so machen, wie es für die Branche passt. Aber wir gehen überall ran und machen das überall entsprechend so weiter.

Ich glaube, dass die Zukunftsfragen auf dem Gebiet Demografie und Gute Arbeit, bei denen wir dringend vorankommen müssen, in den nächsten Jahren folgende Fragen sind: Wie geht es weiter bei Entlastung? Wie geht es weiter bei Arbeitszeit? Wie geht es weiter bei Gesundheit und bei Vorsorge? Wie geht es weiter bei der Pflege?

Ich glaube, wir müssen uns auch noch einmal die Frage der Arbeitszeit anschauen und müssen da noch ein paar Dinge ein wenig grundsätzlicher justieren und in den kommenden Jahren miteinander bereden.

Ich hatte schon darauf hingewiesen, dass sich der Punkt seit den 80-er/90-er Jahren schon von den Rahmenbedingungen her etwas geändert hat. Wir leben heute in einer Welt, in der die Tendenzen anders sind als in den 80-er/90-er Jahren; daraus stammen nämlich die meisten unserer Arbeitszeitregelungen.

Wir müssen heute feststellen, dass wir in den Betrieben eine Tendenz zur älter werdenden Belegschaften haben. Wir können in den Betrieben heute feststellen, dass wir gleichzeitig höhere Belastungen und höhere Anforderungen am Arbeitsplatz haben und sehr flexible Arbeitszeitsysteme. Wir haben also an zwei Punkten ein enormes Fortschreiten.

Wir können feststellen, dass Arbeitszeit- und Belastungsfragen bei jungen Menschen anders diskutiert werden als bei älteren Menschen, beispielsweise was das Gesamtkonzept an Arbeit, Leben und Familie angeht. Da gibt es ebenfalls Veränderungen.

Wir wissen heute auch, dass beispielsweise gute Führung und Führungsverhalten sehr großen Einfluss auf die Gesundheit und die Produktivität am Arbeitsplatz haben.

Und wir wissen heute, dass rechtzeitige Entlastung im Arbeitsleben zu den richtigen Zeitpunkten auch wesentlich dazu beiträgt, die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten.

Ich will damit nur deutlich machen, dass wir heute in einer anderen Zeit leben als in den 80-er/90-er Jahren und dass wir von daher diese Fragen Arbeitszeit, Belastung und wie wir dort weitergehen, tarifpolitisch auch in den nächsten Jahren miteinander bereden und weiter transportieren müssen.

Daraus resultieren Punkte, die sich in vielfacher Art und Weise auch in den Anträgen wiederfinden: Brauchen wir differenziertere Möglichkeiten bezogen auf Lebensphasen? Wie müssen dann eventuell Mitbestimmungsmöglichkeiten aussehen? Wie bauen wir gleitende Übergänge? Wo können wir die bauen? Wo brauchen wir nach wie vor Aufstiegsmöglichkeiten? Wie finden wir Modelle, die handhabbar sind für kleine Betriebe, die keine freigestellten Betriebsräte haben? Wie kriegen wir das vernünftig zusammen?

Das alles sind Fragen, die ich in den nächsten Jahren sehe und die uns in den Tarifkommissionen intensiv beschäftigen müssen, über die wir nachdenken müssen und bei denen wir uns auf den Weg machen müssen. Das spiegelt sich auch in vielen Anträgen wider, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Mein zweiter Punkt ist die Frage der Nachwuchssicherung und die Frage der jungen Leute. Dazu will ich nur kurz auf Folgendes hinweisen: Bei Ausbildung und Ausbildungsniveau sind wir sehr gut unterwegs. Frau von der Leyen zitiert uns immer ganz gerne und tut so, als hätte sie das erfunden. Ich will nur noch einmal darauf hinweisen: Wir haben den Start in den Beruf gemacht. Wir haben jetzt die Aufgabe, dies auch auszuweiten und zu schauen: Können wir das auch noch für kleinere Betriebe handhabbarer machen? Müssen wir darüber nachdenken, dass in Ausbildungsfragen auch ältere Mitarbeiter wieder herangeführt werden?

Wir sehen, dass wir beim dualen Studium eine Zunahme haben. Wir werden uns mit der Frage beschäftigen müssen: Duales Studium ja, aber wie sehen die Rahmenbedingungen dann für die jungen Menschen von der Arbeitszeit und von der Bezahlung her aus? Wir werden auch intensiv darüber nachdenken müssen: Wie schaffen wir es, junge Frauen stärker zu motivieren, in der Industrie zu arbeiten, und wie müssen die Rahmenbedingungen dafür aussehen? Das alles sind Fragen, die unter dem Thema Nachwuchssicherung zu sehen sind.

Mein drittes Anliegen ist, hier auch noch einmal vor dem Kongress Folgendes klar und deutlich zu machen: Wir hier sind eigentlich diejenigen, die mit unseren Tarifverträgen Gute Arbeit gestalten. Und wir müssen darum kämpfen: Wie bauen wir das? Wir müssen auch in der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland eine Diskussion hinbekommen, damit man sich wieder mehr um die Frage kümmert: Was bauen eigentlich die Tarifvertragsparteien in den großen Branchen? Ich meine das ein bisschen in dem Verhältnis von Diskussion und Mindestlohn.

Wir müssen hier das Leitbild dazu entwickeln, wie wir vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Gute Arbeit in den Betrieben gestalten können. Das ist eine Rolle, die uns zukommt und die wir ausfüllen müssen. Deswegen ist das bei uns eine Frage, die zwei Seiten hat:

Natürlich kämpfen wir für diejenigen, die miserable Arbeitsbedingungen haben, und natürlich sind wir auch da für den Mindestlohn. Aber mir ist wichtig, dass wir dafür stehen, dass wir in höchst wettbewerbsfähigen Unternehmen sehr vernünftige Arbeitsbedingungen, gute Bezahlung regeln für hoch qualifizierte Fachkräfte, für Führungskräfte, für Spezialisten, für Schichtler, für Feuerwehr, also für die Leistungsträger und für die Mitte der Gesellschaft. Das ist der Punkt, um den es hier geht. Dafür steht auch die IG BCE. Das ist das Bild, um das es auch in den nächsten Jahren geht. Mir ist wichtig zu sagen, dass wir das im Kopf behalten müssen. Das ist unsere Zielrichtung, und das ist der Hintergrund, vor dem wir das tun. Wir dürfen also nicht nur über Gute Arbeit reden, dürfen nicht nur Gute Arbeit machen, sondern wir müssen sie entwickeln und müssen dafür die Rahmenbedingungen schaffen.

Ich habe eben gesagt: Der Punkt dabei ist, dass wir das selber gestalten wollen, dass wir das selber machen wollen, dass wir das selber in die Hand nehmen wollen. Das machen wir eigenverantwortlich. Ich will in diesem Zusammenhang auf zwei Punkte hinweisen, bei denen es in Gefahr ist, dass wir das eigenverantwortlich machen können, was die Tarifautonomie angeht.

Der eine Punkt ist dieser: Wir haben die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; die kennt Ihr. Zur Frage der Tarifeinheit hätte Frau von der Leyen auch etwas machen können. Mir ist es wichtig zu sagen, dass in der Diskussion über die Tarifautonomie und die Tarifeinheit der Gedanke im Kopf ist, dass es darum geht, dass wir eine große Gewerkschaft sind und von daher eine große demokratische Legitimation haben, die sich dann auch in der Gestaltungsmöglichkeit auswirken muss. Auch dieser Grundsatz ist zu berücksichtigen, wenn es um die Diskussion Tarifautonomie und Tarifeinheit geht. Das heißt, die demokratische Legitimation durch viele Mitglieder, die Frage der Einheit, der Größe der Gewerkschaft müssen einen Vorrang haben vor Splittergruppen und vor Einzelinteressen.

Diesen Punkt werden wir einbringen in die politische Diskussion.

Ich will in dem Zusammenhang auch noch einmal daran erinnern, dass der VAA auf einem völlig anderen Trip ist. Nur dass nicht einer sagt, darüber sei nicht geredet worden: Der VAA ist auf der anderen Seite. Der ärgert uns bei der Tarifautonomie. Der ärgert viele Einzelgewerkschaften. Das macht er im Übrigen nicht nur bei der Tarifpolitik, sondern auch bei Aufsichtsratswahlen und Betriebsratswahlen.

Der zweite Punkt, wo die Tarifautonomie infrage steht: Ich fand Oettinger überraschend gut. Ich habe ihn nach fünf Minuten sogar verstanden. (Heiterkeit) Entschuldigt, das war

wieder so ein flapsiger Spruch, der eigentlich nicht hierhin gehört. Er war auch inhaltlich sehr überzeugend. Was ich aber sagen will: Wir werden sehr genau aufpassen müssen, welche Vorgaben die EU in Sachen Finanzpolitik macht, die uns in der Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigen. Da bitte ich Euch, sensibel zu sein.

Ich will an dem Grundsatz festhalten, dass jeder, der den Gestaltungswillen der IG BCE behindert, mit uns Ärger bekommen wird - egal, ob es die Bundesregierung oder ob es die EU ist, liebe Kolleginnen und Kollegen. (Beifall)

Meine letzte Bemerkung: Tarif hat bei uns in den letzten Jahren immer bedeutet, dass Tarif Bewegung ist. Wir haben nachgewiesen, dass wir uns dort bewegen können. Wir gehen jetzt wieder auf Runden zu. Meine große Bitte ist: Wir wollen natürlich alle Mitglieder in unsere Tarifpolitik einbeziehen und sie beteiligen, damit sie sich engagieren. Wir wollen allerdings gerade diejenigen beteiligen, die nicht Mitglied sind. Bitte nutzt die Möglichkeiten der kommenden Tarifrunden, um diese zu Mitgliedern zu machen, damit die IG BCE noch stärker wird. – Vielen Dank für die Aufmerksamkeit. (Beifall)

### **SASCHA HELD** (Präsidium)

Lieber Peter, vielen Dank für Deine Erläuterungen zu diesem komplexen Thema. Ich glaube, zusätzlich zu den Fragen des Entgelts haben wir noch einiges zu tun, um die Bedingungen für junge und ältere Menschen in allen unseren Branchen zu verbessern. Vielen Dank.

Als Nächstes bitte ich Michael Petersen aus dem Landesbezirk Nord mit der Delegiertennummer D049 ans Podium.

### **MICHAEL PETERSEN** (Hamburg-Harburg)

Vielen Dank, Sascha. - Kolleginnen und Kollegen, wir hatten im Betrieb über ein Dreivierteljahr eine extrem heftige Auseinandersetzung über Arbeitszeiten in Teil- und Vollkonti, und das hat uns zu einer vertieften Diskussion über Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung geführt. Aus unserer Diskussion ist dieser Antrag E 002 entstanden. Ich möchte Euch vier Gesichtspunkte aus dieser Diskussion hier vortragen.

Der erste ist der Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Gesundheit. Wir haben vorhin den Antrag D 001, „Gute Arbeit - Eine zweite Welle der Humanisierung!“, angenommen, und da findet Ihr eine gute Beschreibung in den Zeilen 53 bis 102, wie der Druck auf die Beschäftigten heute aussieht. In dem Antrag wird auch eine Schlussfolgerung gezogen: Wir müssten eine neue Begrenzung der Arbeit finden und ich glaube, dass ich den Kollegen Oliver Zühlke vorhin richtig verstanden haben, dass er in diese Richtung argumentiert hat. Außerdem steht in diesem Antrag, dass das eine Frage der Gestaltung der wöchentlichen oder Lebensarbeitszeit sei. Dem stimme ich zu, und ich würde eine Ergänzung machen: Kürzer ist immer besser. Mal mehr, mal weniger, ein Wechsel - das ist unter Umständen gut. Aber kürzer ist auf alle Fälle besser.

Der zweite Gesichtspunkt ist folgender: In dem Antrag E 001 zur Tarifpolitik, den wir gleich annehmen werden, ist unter „Arbeitszeit“ ein Punkt aufgeführt, nämlich die Durchsetzung arbeitsmedizinisch empfohlener Schichtsysteme. Diejenigen von Euch, die Schichtsysteme basteln, wissen, wie das ist, wenn man die Zeiten verteilt und diese in einen Kurzblock oder vorwärts rollierende Schichtsysteme einzubauen versucht. Die wissen, was eine Stunde wöchentliche Arbeitszeit mehr oder weniger bedeutet. Für alle, die sich noch nicht so sehr damit beschäftigt haben: Eine Stunde mehr oder weniger wöchentliche Arbeitszeit, die man verteilen muss, bedeutet auf Jahresbasis je nach Berechnung und Modell sechs, sieben oder acht Schichten mehr oder weniger. Und auch an der Stelle würde der Grundsatz gelten, dass bei der Durchsetzung arbeitsmedizinisch empfohlener Schichtsysteme kürzer besser wäre.

Der dritte Punkt, der sich in unserer Diskussion und auch in dem Antrag widerspiegelt, betrifft die Frage der Verkürzung der Lebensarbeitszeit beziehungsweise die Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere.

Jetzt muss ich kurz etwas Persönliches sagen. Dieses Jahr bin ich 57 geworden. Das interessiert Euch nicht, aber ich finde interessant an der Geschichte, dass ich als Beschäftigter der Chemieindustrie Anspruch auf Altersfreizeit habe. Das heißt, jeden dritten Mittwoch habe ich frei. Kollegen, das ist klasse. Das einzige Problem ist, dass es nur jeder dritte Mittwoch ist. Es wäre besser, wenn es jeder Mittwoch wäre. (Beifall)

Jetzt könnte Peter Hausmann völlig zu Recht sagen: Dann mach doch bei Euch RV 80, und dann bekommst Du irgendwann jeden Mittwoch frei. Das Problem dabei ist, dass ich erst einmal noch fünf Jahre darauf warten müsste, bis ich 62 wäre. Das zweite Problem ist die Ausstattung des Fonds. Also wenn man RV 80 im Betrieb macht, stellt sich die Frage, wie viele andere Ältere auch noch da sind. Schließlich ist nicht genug Geld für alle da. Wenn der Topf alle ist, kann man RV 80 nicht machen.

Der vierte Punkt ist: Wenn man einen Topf für RV 80 einrichten will, dann muss man mehr Geld hineinstecken und das muss sich verstetigen. Das muss man aber tarifpolitisch unter folgendem Gesichtspunkt sehen: Wenn wir einen Topf nehmen, der sozusagen für alle ist, in den alle etwas stecken - dann fällt ja auch die Endgelterhöhung geringer aus -, dann können wir den Älteren hinterher die 30-Stunden-Woche kaufen. Das ist toll für die Älteren. Die Frage ist, ob die Jüngeren die Akzeptanz aufbringen, dass immer ein Teil für die Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere verwendet wird. Wenn die Akzeptanz besteht, kann man das machen, wenn nicht, muss man das diskutieren.

Noch etwas zu den Alten. Ich glaube, dass die tarifliche Altersteilzeit das Beste war, was die Kollegen sozusagen in ihrem subjektiven Empfinden von der Gewerkschaft je bekommen haben. Wenn man heute wieder damit käme, würden sie einem die Füße küssen. (Beifall) Meiner Meinung nach kann man das aus einem Grund heute nicht fordern. Wir haben bei der Umsetzung damals einen Punkt nicht beachtet. Die Älteren verlassen den Betrieb und freuen sich, aber die anderen bleiben mit der Arbeit allein. Die Älteren werden schließlich nur zu einem geringen Teil ersetzt. Das Problem muss man erst lösen, bevor man wieder dazu kommt, dass Ältere früher den Betrieb verlassen.

Der vierte Punkt der Diskussion ist, dass die Dauer der Arbeitszeit auch eine Bedeutung über Tarifpolitik hinaus hat. In der letzten Konjunkturkrise waren wir glücklich - das ist hier schon betont worden -, dass durch Kurzarbeit und den Abbau von Zeitkonten Personalabbau vermieden werden konnte. Also, da haben wir ausdrücklich eine Arbeitszeitverkürzung gemacht und fanden das auch gut. Die Sache hatte allerdings einen Fehler: Die Arbeitszeitverkürzung haben wir bezahlt beziehungsweise die Kollegen, die die Kurzarbeit gemacht haben. Es war auch nicht unsere Krise. Wir hatten diese Krise nicht verursacht. Aber die Kollegen haben die Kosten dafür bezahlt.

Ich erwähne das in dem Zusammenhang, weil das vielleicht die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Themas „Arbeitszeit“ ein bisschen deutlich macht. Es gibt in einer Volkswirtschaft eben eine bestimmte Menge an Arbeit, und diese Menge wird auf diejenigen, die arbeiten müssen oder arbeiten wollen, verteilt. Gestern war Frau Merkel hier. Jetzt kann man ihr ja nicht widersprechen. Sie hat gesagt, in ihrer Regierungszeit seien mehrere Millionen Arbeitsverhältnisse entstanden. Was sie nicht gesagt hat, ist, dass die Menge der statistisch erfassten Arbeitsstunden auf dem Niveau von vor der Krise liegt. Das heißt, es gibt nicht mehr Arbeit, sondern es sind mehr Arbeitsverhältnisse entstanden. Und wenn man das ein bisschen vereinfacht machen will, kann man sagen: Wir nehmen die Menge der Arbeit, teilen sie durch die Menge der Leute, die arbeiten müssen, und dann bleibt für jeden etwas übrig. Und wenn wir diese Rechenoperation heute machen würden, hätten wir folgendes Ergebnis:

Wir haben überwiegend Vollbeschäftigte. Wir haben unter den Vollbeschäftigten einen wachsenden Anteil - darum ging es in der Podiumsdiskussion heute Morgen -, die eigentlich zu viel arbeiten, die überbeschäftigt sind. Und wir haben einige Millionen Leute,

die unterbeschäftigt sind, weil sie nämlich in Minijobs, in Befristungen, in prekären Verhältnissen arbeiten.

Wir wollen auch nicht vergessen, dass die Rechenoperation heute dazu führt, dass wir mindestens drei Millionen Arbeitslose haben. Wahrscheinlich sind es eher vier oder fünf Millionen Menschen, die eigentlich arbeiten müssten.

Das heißt doch: Die Frage, wie Arbeitszeit in der Gesellschaft verteilt wird und wie das geregelt wird, hat eine ganz große Bedeutung. Da gibt es gesetzliche Regelungen, was zum Beispiel die Tages- und Wochenarbeitszeiten angeht. Da haben wir die Lebensarbeitszeit, die geregelt ist. Da haben wir auch den tariflichen Gestaltungsspielraum - da, wo es Tarifverträge gibt, die es nicht überall gibt. Das alles beeinflusst die Frage, wie die Arbeit in der Gesellschaft verteilt wird.

Wenn die Menge der Arbeit nicht wächst und die Verteilung sich nicht ändert, dann setzt sich diese gesellschaftliche Spaltung in Leute, die Arbeit haben, in Leute, die zu viel Arbeit haben, und in viele Leute, die zu wenig Arbeit haben, fort. Das können wir gesellschaftspolitisch und gewerkschaftspolitisch nicht wollen. Wir müssen uns engagieren, dass wir diese Spaltung angehen, und müssen versuchen, das zu überwinden.

Ja, das ist keine Frage von Tarifpolitik alleine, das ist noch nicht einmal eine Frage von Tarifpolitik einer Gewerkschaft. Vielmehr geht das sicherlich nur durch eine gesellschaftspolitische Diskussion und eine gemeinsame tarifpolitische Haltung der Gewerkschaften.

Wir haben dieser Tage auch über Mindestlohnbegrenzung bei Leiharbeit und solchen Sachen diskutiert. Das ist alles richtig, weil wir damit sozusagen die Missachtung der Menschenwürde, die damit einhergeht, nicht aushalten können.

Aber ich will an dieser Stelle noch einmal daran erinnern: Arbeitslosigkeit ist die Ursache dafür, dass Leute solche Arbeitsverhältnisse annehmen, dass sie bereit sind, für 6 Euro oder 8 Euro zu arbeiten, dass sie bereit sind, einen Job für vier Wochen bei der Leiharbeitsfirma anzunehmen. Man kann auch sagen: Sie sind gezwungen, einen Job für lächerliche Stunden anzunehmen. „Hauptsache, ich habe irgendeinen Job.“

Und ich will Euch in diesem Zusammenhang daran erinnern, dass die Höhe des Lohnes (Zuruf: Nein!) - - Bin ich mit meinen zehn Minuten schon durch? (Heiterkeit und Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Wir haben hier eine Stoppuhr laufen; Ihr müsst also nicht auf Eure Uhr gucken. Das ist kein Problem. Aber so langsam müsstest Du jetzt zum Ende kommen.

**MICHAEL PETERSEN** (Hamburg-Harburg)

Okay. - Also, der Lohn hängt nicht von denen ab, die im Betrieb sind, sondern der Lohn hängt von denen ab, die außerhalb des Betriebes sind, weil es eine virtuelle Versteigerung jeden Tag vor dem Betriebstor gibt: „Ich habe hier noch einen Job! Wer macht ihn für 8 Euro? Macht ihn jemand für 7 Euro? Wer bietet 6,50 Euro?“ Auch dieses Thema, das mit Arbeitslosigkeit zusammenhängt, dürfen wir dabei nicht vergessen.

Unser Antrag wird zur Annahme als Material empfohlen. Das ist besser als Ablehnung, ist aber natürlich nicht im Sinne dessen, was man sich als Antragsteller wünscht.

Von Euch wünsche ich mir, wenn Ihr nach Hause in die Gremien geht, und auch vom Hauptvorstand wünsche ich mir - ich habe jetzt nicht so eine Charme-Offensive wie Seppel Kraus gestern Abend -: Im Antrag E 001 findet Ihr zwei Absätze zur Arbeitszeit. Vielleicht könnt Ihr in der Diskussion unseren Absatz danebenlegen und das in der Diskussion berücksichtigen. Glückauf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank, Michael. - Wir kommen zu Cornelia Kainz aus dem Landesbezirk Baden-Württemberg mit der Delegiertenummer D283. (Beifall) Bereithalten kann sich Uwe Dörzenbach, ebenfalls aus Baden-Württemberg.

**CORNELIA KAINZ** (Freiburg)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich werde mich kurz fassen; wir haben ja noch einiges zu tun. (Vereinzelt Beifall) Aber ich möchte doch die drei Punkte, die mir die Vertrauensleute mitgegeben haben, hier erwähnen.

Ich komme aus Freiburg und arbeite in einer Firma mit 800 Mitarbeitern, davon 400 Kolleginnen und Kollegen in Wechselschicht. Die Vertrauensleute haben sich im Vorfeld mit der Tarifpolitik auseinandersetzt. Sie unterstützen auch den Antrag E 001. Aber wir haben noch drei Punkte, die wie besonders erwähnen möchten.

Das eine - aber ein bisschen anders - hat der Peter eben erwähnt: die Mitglieder wieder binden durch gute Tarifarbeit oder Abschlüsse. Da gibt es auch einen anderen Weg, den die Kollegen uns immer vorhalten. Sie sagen: Bonus für Mitglieder, die in der Gewerkschaft sind. Speziell die langjährigen Mitarbeiter sagen uns: Ich bezahle Beitrag, aber ich bekomme keinen Extrapbonus für einen guten Tarifabschluss. Meine Kollegen sagen noch: Ich bekomme das Geld ja auch und muss nichts dafür bezahlen.

Das wäre ein Punkt, den wir einmal regeln sollten. Dass das in Haustarifverträgen einfacher geht als in Flächentarifverträgen, ist uns klar. Aber man darf das auf jeden Fall nicht hinten anstellen. Das ist ein Wunsch der Mitgliedschaft. (Beifall)

Der zweite Punkt ist die Anpassung der Nachtschichtzulage. Da die Kollegen in kontinuierlicher Wechselschicht arbeiten, haben sie festgestellt, dass in den letzten Jahren in den Tarifverhandlungen das Thema keine Rolle gespielt hat. Nachtschicht ist für jeden belastend, egal ob er jung oder alt ist. Deswegen sollte die Nachtschichtzulage deutlich über die 15 Prozent angehoben werden.

Der dritte Punkt, der uns am Herzen liegt, ist die Mitfinanzierung der Langzeitkonten durch den Arbeitgeber. Die Langzeitkonten bleiben ein wichtiges Thema der Tarifpolitik. Bisher tragen aber nach unserer Meinung die Arbeitnehmer allein das Risiko dieser Konten. Es bleibt eine Unsicherheit, was in einigen Jahren bei der Entnahme aus dem Konto übrigbleibt, zum Beispiel: Wie entwickeln sich die Sozialversicherungsbeiträge? Wie entwickelt sich das Steuerrecht? Deswegen sollten die Arbeitgeber an der Finanzierung der Risiken beteiligt werden. Darauf muss bei künftigen Verhandlungen beziehungsweise Änderungen geachtet werden.

Tarifpolitik ist und bleibt eine der wichtigsten Aufgabenfelder unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Wir müssen deshalb darauf achten, dass wir die Forderungen der Mitgliedschaft ernst nehmen und versuchen, sie umzusetzen. Ich danke Euch. Glückauf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Liebe Cornelia, vielen Dank für Deinen Wortbeitrag. - Wir kommen zu Uwe Dörzenbach aus dem Landesbezirk Baden-Württemberg mit der Delegiertenummer T056. (Beifall) Bereithalten kann sich Beate Nörenberg.

**UWE DÖRZENBACH** (Beirat)

Mein Name ist, wie gesagt, Uwe Dörzenbach aus Ba-Wü, Bezirk Mannheim, von der kleinen Papierindustrie.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, Perspektiven der Tarifpolitik - das Kernstück unserer Gewerkschaftsarbeit! Für mich ist der Antrag wirklich mehr als gelungen. Es ist alles ent-

halten, was mich persönlich in der Tarifpolitik bewegt. Gratulation erst einmal an den Antragsteller! Aber eine Kleinigkeit habe ich anzumerken.

Ich denke, wenn ich jetzt ganz kurz Eure Aufmerksamkeit bekomme, werdet Ihr das genauso sehen. Bitte schaut Euch einmal auf der Seite 2 die Randziffer 65 an. Dort steht im zweiten Satz - für die, die es nicht so schnell finden, möchte ich es gerne vorlesen -:

Menschen in besonders belasteten Berufen und Tätigkeiten,

- jetzt kommt es -

die aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können, benötigen neue flexible und sichere Übergänge in den Ruhestand ohne Risiken der Altersarmut.

Was lese ich hier heraus? Erstens. Nur den Kolleginnen und Kollegen, die in besonders belastenden Berufen arbeiten, und von denen nur diejenigen, die dadurch eine gesundheitliche Beeinträchtigung erlitten haben, soll diese Möglichkeit geschaffen werden, vor dem 67. Lebensjahr in Rente zu gehen.

Würde dieser Satz in dem Leitantrag so stehenbleiben, steht er im Gegensatz zu anderen guten Anträgen, die wir noch zu beschließen haben und die auch zur Annahme empfohlen sind. Beispielsweise im Antrag E 007 - ich glaube, er kommt aus Bayern - ist das meiner Meinung nach viel konkreter beschrieben. Aber es gibt auch viele Anträge unter der Rubrik Sozialpolitik, wo es ebenfalls um sozialverträgliche Ausstiege aus dem Arbeitsleben geht.

Wenn wir uns jetzt Zeit nehmen weiterzudenken und wir, wie es in diesem Antrag auch gefordert wird, aktiv unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben mit in unsere Tarifpolitik einbeziehen, kommen wir alle vor Ort in große Erklärungsnot, wenn wir diesen Satz erläutern sollten.

Nun meine Bitte an Euch, an die Antragskommission und natürlich auch an den Antragsteller: Ändert den Satz folgendermaßen: Menschen, die nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können, benötigen neue flexible und sichere Übergänge in den Ruhestand ohne Risiken der Altersarmut. Dann wäre alles gesagt, und wir könnten uns hitzige Diskussionen an der Basis ersparen.

In diesem Sinne verbleibe ich und bedanke mich für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Uwe. – Es spricht jetzt zu uns Beate Nörenberg aus dem Landesbezirk Baden-Württemberg mit der Delegierten-Nummer T135.

Bereithalten kann sich Michael Schönwiese.

**BEATE NÖRENBERG** (Beirat)

Danke, Sascha, für das Wort.

Als Mitglied der Bundestarifkommission Chemie verfolge ich die Anträge hier auf dem Kongress zur Tarifpolitik mit besonderem Interesse. Auch ich möchte Euer Augenmerk auf den Passus zur Demografie lenken, speziell auf die Zeilen 65 bis 68 zum Übergang in den Ruhestand.

Mein Vorredner, Uwe, hat schon auf die Problematik hingewiesen. Auch ich glaube, dass die vorgeschlagene Formulierung uns in Debatten verstrickt, in die wir gar nicht hinein wollen, und dass wir uns damit persönlich und als Organisation einschränken.

Dass wir Menschen mit besonders belasteten Berufen und Tätigkeiten haben, will ich gar nicht bestreiten. Aber wer definiert denn diese Gruppe? Wer sind die besonders Belasteten? Wer ist davon gesundheitlich beeinträchtigt? Ich glaube vielmehr, dass die Belastungen bei allen Tätigkeiten und Berufen, bei uns allen, in den letzten Jahren gestiegen sind und auch zukünftig weiter steigen werden. Deshalb benötigen wir Ideen für das angemessene und würdevolle Ausscheiden. Deshalb benötigen wir neue, flexible und sichere Übergänge in den Ruhestand, ohne Risiken der Altersarmut, und zwar für alle.

Ich weiß, dass es nicht einfach ist, einen Leitantrag zu ändern. Aber wir wollen es trotzdem versuchen. Liebe Antragskommission, ich möchte Euch daher bitten, in den Zeilen 65 bis 68 die Worte, die Uwe schon beschrieben hat, aus dem Antrag herauszustreichen, damit wir dabei niemanden ausschließen und alle Delegierten dem Antrag zustimmen können und der Antrag angenommen wird. Vielen Dank und Glück auf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank, Beate. - Als nächsten Sprecher habe ich Michael Schönwiese aus dem Landesbezirk Westfalen mit der Delegiertennummer D150.

**MICHAEL SCHÖNWIESE** (Münster-Bielefeld)

Ich hätte jetzt beinahe gesagt: Guten Abend!

Ich heiße Michael Schönwiese und komme aus dem Bezirk Münster-Bielefeld. Ich habe mich entschieden, zum Thema Arbeitszeitpolitik an dieser Stelle zu sprechen, weil es eine der Grundsäulen unserer Gewerkschaftspolitik ist. Die Breite der Anträge zu besserer Balance von Lebens- und Arbeitszeit, zur Entgrenzung von Arbeit sowie zu psychischer Belastung usw. zeigt, dass dieses Thema wichtig ist.

Michael Vassiliadis hat gesagt, dass es keine Verlängerung der Arbeitszeit wegen Demografiethemen geben darf. Deshalb brauchen wir aus meiner Sicht eine breite öffentliche Diskussion zur echten Arbeitszeit. Faktisch beuten sich viele Beschäftigte selbst aus, indem sie nur mal eben ein bisschen länger arbeiten, mal eben Mails lesen, nur mal eben am Telefon noch eine Auskunft geben, obwohl sie schon längst Feierabend haben, nur mal eben abends oder auch am Wochenende noch etwas für den nächsten Tag vorbereiten, nur mal eben über die Arbeit nachdenken, weil sie nicht mehr abschalten können, um dann vielleicht – nur mal eben – krank zu werden.

Vielleicht erkennt sich der eine oder andere auch ein bisschen darin. Ich glaube, wir alle sind da zumindest nicht hundertprozentig sauber.

Jede Form von Vertrauensarbeitszeit kann dieses Phänomen unterstützen. Es sind nicht nur junge Führungskräfte, die häufig nicht verstehen, warum Betriebsräte auf die Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit und des Arbeitszeitgesetzes bestehen. Sie fühlen sich in ihrer Freiheit eingeschränkt. Sie wollen so arbeiten, wie sie Spaß daran haben. Die Dauer der Arbeitszeit spielt dabei teilweise überhaupt keine Rolle mehr.

Gegen dieses falsche Selbstbild müssen wir etwas tun. Wir fordern deshalb berechtigt: Keine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit. Wir wollen an der Altersfreizeit für ältere Beschäftigte festhalten und müssen diese eher moderat und kontinuierlich, gerade für Schichtarbeiter, ausbauen.

Deshalb unterstütze ich die Anträge. Wir müssen aber die Einhaltung der schon vereinbarten tariflichen Arbeitszeit im Auge behalten. Danke und Glück auf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank, Michael. Du warst der letzte Redner, von dem ich einen Wortmeldezettel hatte. Daher bitte ich jetzt die Antragskommission noch einmal um Stellungnahme.

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Die Antragskommission hat sich beraten.

Aber zuvor ein paar Anmerkungen, weil es vorhin hier eine Verwirrung gab. Das liegt anscheinend daran, dass unsere Regiebücher nicht kompatibel sind. Das ist ein bisschen spannend; ich weiß auch nicht, wie es passiert ist. Wir beraten hier jetzt die Anträge E 001 bis E 004. Die Anträge E 005 und E 006 behandeln wir danach, so wie es im Regiebuch des Präsidiums steht. Aber das kriegen wir hin, so flexibel sind wir an dieser Stelle.

Jetzt zum Antrag E 001 und zu den Änderungswünschen der Kollegin und des Kollegen. Wir würden uns diesem Änderungswunsch anschließen. (Beifall)

Nur damit der Text klar ist, auch für das Protokoll: Der Satz in Zeile 65 muss dann heißen:

Menschen, die nicht bis 67 arbeiten können, benötigen neue flexible und sichere Übergänge in den Ruhestand ohne Risiken der Altersarmut.

(Beifall)

Mit diesen Änderungen empfiehlt die Antragskommission nach wie vor die Annahme des Antrages E 001 mit den Anträgen E 002, E 003 und E 004 als Material zum Antrag E 001.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke für die erneute Stellungnahme.

Damit kommen wir zur Abstimmung. Wer für die Empfehlungen der Antragskommission ist, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? – Gibt es Enthaltungen? – **Somit ist der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt worden.** (Beifall)

Michael!

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Dann wiederhole ich das noch einmal, was ich vorhin schon gesagt habe: Ich rufe auf

**Antrag E 005**

**Tarifpolitik**

**Antrag E 006**

**Tarifpolitik**

Diese Anträge fordern, dass die Entgeltgruppe 7 als Orientierung für die prozentuale Erhöhung der unteren Entgeltgruppen dienen soll. Da dieser Antrag in die direkte Kompetenz der Tarifkommission eingreift, empfiehlt die Antragskommission Ablehnung des Antrages E 005. Dadurch ist dann auch der Antrag E 006 erledigt.

## **SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank.

Mir liegt die Wortmeldung des Antragstellers vor, Uwe Rittentrop aus dem Landesbezirk Nord mit der Delegiertenummer D028. Uwe, du hast das Wort.

## **UWE RITTENTROP** (Hannover)

Ich will mich kurz vorstellen. Mein Name ist Uwe Rittentrop. Ich bin Betriebsratsvorsitzender der EDC GmbH hier in Hannover. Wir sind ungefähr 700 Beschäftigte. Wir haben einen Organisationsgrad von 75 Prozent. Diese 75 Prozent sind sicherlich wie in den meisten Betrieben nicht gleichmäßig verteilt, sondern konzentrieren sich auf die unteren Lohngruppen.

Ich will es hier kurz machen. Ich würde es mir nicht verzeihen, wenn ich das hier nicht zur Sprache bringe.

So wie wir den Antrag gestellt haben, konnte wahrscheinlich die Antragskommission nicht anders als diesen Antrag abzulehnen. Dennoch bitte ich darum, diesen Antrag an den Hauptvorstand weiterzuleiten, damit dort mit dessen Sachverstand eine Lösung für das Problem gefunden werden kann. Denn wichtiger als die konkrete 1:1-Umsetzung dieses Antrages ist mir die Lösung des Problems. In unserem Antrag geht es uns darum, Lösungen zu finden. Deshalb wäre er als Material für den Hauptvorstand geeignet.

Ich möchte ganz kurz erklären, was hinter dem Antrag E 005 steckt. Was wollen wir damit erreichen?

Prozentuale Tarifierhöhungen haben es so an sich, dass der Euro-Betrag in den unteren Gruppen geringer ist als in den oberen Gruppen. Führt man das über Jahre fort, wird sich der Abstand der Entgeltgruppen von unten nach oben immer weiter vergrößern. Betrachtet man dies für die letzten zehn Jahre, hat sich der Euro-Differenzbetrag von E2 zu E13 um 30 Prozent verändert. War die Differenz vor zehn Jahren 2.200 Euro, so ist sie heute bereits 2.800 Euro. Getreu dem Motto „Weiter denken“, wird sich das in den nächsten fünf Jahren von 2.200 auf 3.200 Euro vergrößern, wenn die Tarifierhöhungen ähnlich verlaufen.

Das bedeutet, die unteren Lohngruppen werden weiter abgehängt. Und diese sind für mich die wichtigsten sozialen Partner. Um das weitere Auseinandergehen zu ändern und nicht einen Festbetrag für alle zu fordern, möchten wir einen Mindestbetrag für die unteren Entgeltgruppen. (Beifall)

Die Entgeltgruppe 7 könnte hier als Basis dienen. Der Eurobetrag der Gruppe 7 wäre quasi der Mindestbetrag für E1 bis E6. Damit kann das weitere Auseinandergehen der Schere verhindert werden.

Wir haben dem Antrag B 038 zur Vermögensteuer zugestimmt. Das war auch gut so. In dem Antrag heißt es: Einführung der Vermögensteuer, um endlich große Einkommen und Vermögen in die Pflicht zu nehmen. - Die Begründung lautet:

Die sich immer weiter öffnende Schere zwischen Arm und Reich fordert einen Stopp der Umverteilung von unten nach oben.

Hier geht es um Steuergerechtigkeit. Bei unserem Antrag geht es um Entgeltgerechtigkeit. Ich weiß, dass der Begriff „oben“ nicht für E13 und der Begriff „unten“ nicht für E1 gilt. Aber Gerechtigkeit muss auch hier gefordert werden.

Peter Hausmann hat am Montag, als er zur Tarifpolitik gesprochen hat, gesagt: Wir wollen mehr gerechte Verteilung. - Das gehört für mich dazu.

Der Antrag B 038 zur Vermögensteuer richtet sich an die Bundesregierung. Bei unserem Antrag können wir selbst etwas verändern, und das sollten wir auch tun. In beiden Fällen geht es um Gerechtigkeit. Wenn die Forderung nach Gerechtigkeit auf fruchtbaren Boden fallen kann, dann ist das hier der Boden. Wo sonst? - Danke schön. (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Uwe, für Deine klärenden Worte. - Mir liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Da eine Frage an die Antragskommission gestellt worden ist, gebe ich noch einmal an Michael Klippel zur Empfehlung der Antragskommission.

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ein Bundesentgelttarifvertrag ist ja nicht einfach. Bei der Entstehung des Bundesentgelttarifvertrages hat man sich sehr wohl etwas gedacht. Das ganze Entgeltgitter von E1 bis E13 folgt einer ganz strengen Logik. Wenn man jetzt Sockelbeträge einführen oder E7 als Maßstab nehmen würde, dann würde das ganze Entgeltgitter, die ganze Logik des Bundesentgelttarifs absolut infrage gestellt. Ich erkläre das nur deshalb ganz kurz, weil die Antragskommission bei ihrer Empfehlung bleibt, die Anträge E 005 und E 006 abzulehnen.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Damit kommen wir zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, die Anträge abzulehnen, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Gibt es Enthaltungen? - **Bei einigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen wurden die beiden Anträge abgelehnt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

**Antrag E 007**

**Tarifpolitik weiterhin an Zukunftsthemen ausrichten**

**Antrag E 008**

**Flexibleres Arbeitszeitmodell für Eltern nach der Elternzeit**

**Antrag E 009**

**Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten**

**Antrag E 010**

**Weiterentwicklung Reduzierte Vollzeit 80**

**Antrag E 011**

**Antrag auf Weiterentwicklung des Demografietarifvertrags**

Der Antrag E 007 - Tarifpolitik weiterhin an Zukunftsthemen ausrichten - fordert weiterhin, qualitative Elemente in die Tarifarbeit einzubringen. Die dabei angesprochenen Themen sind demografischer Wandel, Arbeitsverdichtung und Stress, Gesundheit in der Arbeitswelt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Hierzu empfiehlt die Antragskommission: Annahme.

Das Anliegen des Antrags E 008 - Flexibleres Arbeitszeitmodell für Eltern nach der Elternzeit - wird bereits vom Antrag E 007 aufgenommen.

Die Antragskommission empfiehlt daher: Annahme als Material zu E 007.

Der Antrag E 009 - Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten - will, dass Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, insolvenzgeschützte Arbeitszeitkonten aufzubauen. Sie sollen beispielsweise für Teilzeit, nach Mutterschutz und Elternzeit, für Pflegezeit, Weiterbildung oder einen gleitenden Übergang in die Rente genutzt werden.

Die Antragskommission empfiehlt daher: Annahme als Material zu E 007.

Der Antrag E 010 - Weiterentwicklung Reduzierte Vollzeit 80 - will, dass die tariflichen Regelungen des sogenannten RV 80 weiterentwickelt werden. Allerdings sollte, so der Antrag, die Einbringung der Altersfreizeiten möglichst vermieden werden.

Ich denke - deshalb die Empfehlung der Antragskommission: Annahme als Material zu E 007 -, dass das Thema RV 80, das wir jetzt erst in der Chemietarifrunde neu aufgemacht haben, durchaus weiterentwickelt werden muss. „Material“ deshalb, damit klar ist, dass dies weiter in der Diskussion bleibt, dass weiter an diesem Thema gearbeitet werden muss.

Last but not least der Antrag E 011: Antrag auf Weiterentwicklung des Demografie-tarifvertrages. Dieser Antrag will darüber hinaus ein verstärktes Gesundheitsmanagement sowie die Ausweitung des Altersfreizeitanspruchs auf Teilzeitbeschäftigte.

Auch hierzu empfiehlt die Antragskommission: Annahme als Material zu E 007.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Michael. - Mir liegen keine Wortmeldungen zu diesem Antragsblock vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Dann rufe ich auf den

## **Antrag E 012**

### **Duales Studium in der Erstausbildung**

Der Antrag fordert eine gerechte Vergütung während der Ausbildungsphase und eine gerechte Eingruppierung nach Abschluss des Studiums.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Auch zu den Antrag E 012 liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen somit zur Abstimmung. Ich bitte um das Kartenzeichen, wer für die Empfehlung der Antragskommission ist. - Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe zwei Gegenstimmen. Gibt es Enthaltungen? - **Bei zwei Gegenstimmen wurde der Empfehlung gefolgt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

## **Antrag E 013**

### **Einheitliche Regelungen zur Behandlung von „Dualen Studenten“ durch Aufnahme dieser Berufsgruppe in die Tarifverträge der IG BCE**

Hierzu empfiehlt die Antragskommission: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Damit wurde der Antrag einstimmig an den Hauptvorstand weitergeleitet.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

## **Antrag E 014**

### **Tarifautonomie verteidigen/Keine Einschränkung durch staatliche Eingriffe**

Der Antrag unterstreicht nachdrücklich die vom Grundgesetz geschützte Tarifautonomie. Trotzdem bestehen problematische Entwicklungen. Seitdem vor drei Jahren per Gerichtsurteil der Grundsatz der Tarifeinheit durch die Tarifpluralität ersetzt worden ist, versuchen einige die für sie entstehenden Nachteile durch die Forderung nach Einschränkungen im Streikrecht zu begegnen.

Darüber hinaus bestehen auf europäischer Ebene Bestrebungen der EU-Kommission, die Lohnpolitik der Mitgliedsstaaten zu koordinieren. Peter ist in seinen Ausführungen schon darauf eingegangen. Dies würde einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Auch in Zukunft, so die Kernbotschaft des Antrags, müssen freie Tarifverhandlungen ohne staatliche oder europäische Eingriffe möglich sein.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Michael. - Auch hierzu liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Somit ist der Antrag einstimmig angenommen.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe die gleichlautenden Anträge auf:

## **Antrag E 015**

**Deutsches Streikrecht, ein Grundrecht, muss weiterentwickelt werden!**

## **Antrag E 016**

**Deutsches Streikrecht, ein Grundrecht, muss weiterentwickelt werden!**

## **Antrag E 017**

**Deutsches Streikrecht, ein Grundrecht, muss weiterentwickelt werden!**

und den

## **Antrag E 018**

### **Einsatz für ein besseres Streikrecht**

Die drei Anträge E 015, E 016 und E 017 - Deutsches Streikrecht, ein Grundrecht, muss weiterentwickelt werden! - fordern, dass die rechtlichen Bedingungen für einen Streik überprüft und verbessert werden.

Die Antragskommission empfiehlt: Annahme von E 015. Bei der Annahme von E 015 sind gleichzeitig die Anträge E 016 und E 017 erledigt.

Der Antrag E 018 - Einsatz für ein besseres Streikrecht - hat sich, so sieht es die Antragskommission, durch die Annahme des Antrags E 015 erledigt.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antragsblock liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Ich sehe, das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Dann rufe ich auf den

## **Antrag E 019**

### **Demografie und Flexible Übergänge**

Die demografische Entwicklung zählt weiterhin zu unseren größten Herausforderungen. Die IG BCE hat mit den Arbeitgeberverbänden schon wichtige tarifvertragliche Regelungen getroffen. Allerdings gibt es dabei Aufgaben, die nicht durch die Sozialpartner allein bewältigt werden können. Hier muss der Gesetzgeber die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Ein Thema dabei – das wurde ja auch von Ursula von der Leyen heute Morgen angesprochen – ist die Teilrente. Die Antragskommission empfiehlt Annahme des Antrages.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Somit kommen wir zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? – Gibt es Enthaltungen? – **Ebenfalls einstimmig beschlossen.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

## **Antrag E 020**

### **Demografische Entwicklung**

Der Antrag behandelt viele übergreifende Aspekte wie Teilzeitausbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Weiterführung des Tarifvertrages Zukunft durch Ausbildung, das Thema Übernahme sowie die Lebensphasen orientierte Arbeitszeitgestaltung. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Zum Antrag E 020 liegen mir keine Wortmeldungen vor. Somit kommen wir zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte jetzt das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Eine Gegenstimme. Gibt es Enthaltungen? – Das ist nicht der Fall. Bei einer Gegenstimme so beschlossen.

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Aufgerufen werden nun

**Antrag E 021**

**Altersgrenze für Nachtschichtarbeit**

**Antrag E 022**

**Altersgrenze für Nachtschichtarbeit**

Es handelt sich um gleichlautende Anträge. Bereits heute können Arbeitnehmer gemäß Arbeitszeitgesetz vom Arbeitgeber verlangen, dass sie auf einen entsprechenden Arbeitsplatz versetzt werden. Ist aber ein entsprechender Arbeitsplatz nicht vorhanden, kann das natürlich auch zu einem Arbeitsplatzverlust führen. Zudem müssten Schichtarbeiter erhebliche Entgelteinbußen in Kauf nehmen, wenn sie ab einem bestimmten Alter keine Nachtschicht mehr fahren dürfen. Mit den Regelungen beispielsweise zu den Demografietarifverträgen hat die IG BCE aber dem grundsätzlichen Antragsbegehren auf besseren Gesundheitsschutz für ältere Schichtarbeiter schon Rechnung getragen.

Das Problem des Antragstellers – darauf bin ich zwischenzeitlich hingewiesen worden – ist, dass der Antrag aus einem Betrieb kommt, der wirklich nur noch Schichtarbeitsplätze hat. Vor diesem Hintergrund gestaltet sich natürlich für diese Kolleginnen und Kollegen ein solcher Sachverhalt sehr, sehr schwierig, weil es natürlich keine Möglichkeiten der Kompensation mehr an irgendeiner Stelle gibt.

Die Ablehnung, die wir empfehlen, bezieht sich nicht auf die Qualität des Antrages, bezieht sich auch nicht darauf, dass der Antragsteller nicht mit dem, was er eigentlich begehrt, Recht hat, sondern bezieht sich eher darauf, dass wir hier natürlich schon als Tarifvertragspartei Dinge in solch eine Richtung durchaus versuchen zu regeln beziehungsweise schon versucht haben zu regeln. Auf der anderen Seite können wir in ganz bestimmten Fragen den Entscheidungen der einzelnen Tarifkommissionen hier nicht vorgreifen. Vor diesem Hintergrund bleibt die Antragskommission bei ihrer Empfehlung der Ablehnung des Antrages E 021. Bei dieser Ablehnung hat sich dann auch der Antrag E 022 erledigt.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wir kommen somit zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. – Gibt es Gegenstimmen? – Einige Gegenstimmen. Gibt es Enthaltungen? – **Bei einigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen wurde den Empfehlungen zu den Anträgen E 021 und E 022 gefolgt.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

**Antrag E 023**

**Betriebsrenten für alle Tarifbereiche**

Der Antragsteller fordert eine Stärkung der Betriebsrenten und zugleich eine Ausweitung auf die Bereiche, die bislang noch keine Betriebsrenten haben. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank. Auch hierzu liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? – Nein. Gibt es Enthaltungen? – **Somit wurde dieser Antrag einstimmig an den Hauptvorstand weitergeleitet.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 024**

##### **Tarifliche Ausweitung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Verbesserung des Lebensphase orientierten Arbeitens**

Dieser Antrag will eine Änderung von Tarifverträgen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch für befristete Zeiträume ihre Arbeitszeit reduzieren können. Die Kommission empfiehlt hier die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Ich habe keine Wortmeldungen. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? – Nein. Gibt es Enthaltungen? – Das ist auch nicht der Fall. **Damit wurde auch dieser Antrag einstimmig an den Hauptvorstand weitergeleitet.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 025**

##### **Weiterentwicklung der Entgeltsicherung im Alter**

Auch hier empfiehlt die Kommission Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Ich habe keine Wortmeldungen. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? – Das ist auch nicht der Fall. **Somit wurde auch dieser Antrag einstimmig an den Hauptvorstand weitergeleitet.**

**MICHAEL KNIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf

#### **Antrag E 026**

##### **Unbefristete Übernahme, JETZT!**

#### **Antrag E 027**

##### **Unbefristete Übernahme, JETZT!**

**Antrag E 028**

**Übernahme von Auszubildenden vor Einstellung von Leiharbeitern**

**Antrag E 029**

**Unbefristete Übernahme nach der Ausbildung**

**Antrag E 030**

**Unbefristete Übernahme von Ausgebildeten**

**Antrag E 031**

**Formulieren eines Tarifvertrags zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden**

**Antrag E 032**

**Unbefristete Übernahme, JETZT!**

Der Antrag E 026 fordert die IG BCE auf, in allen Branchen Tarifverträge für unbefristete Übernahme Ausgebildeter zu verhandeln. Die Antragskommission empfiehlt hier die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

Der Antrag E 027 stellt dieselbe Forderung, baut aber eine Quote von zehn Prozent ein. Die Antragskommission empfiehlt die Annahme als Material zum Antrag E 026.

Der Antrag E 028 macht schon durch die Überschrift seine Kernforderung deutlich. Auch hier empfiehlt die Antragskommission Annahme als Material zum Antrag E 026.

Die Forderungen der Anträge E 029, E 030, E 031 und E 032 nach Übernahme nach der Ausbildung ist bereits im Antrag E 026 enthalten. Dadurch haben sich diese vier Anträge aus Sicht der Antragskommission erledigt.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegt eine Wortmeldung des Antragstellers vor, und zwar von Nico Becks aus dem Landesbezirk Nordrhein mit der Delegiertennummer D189. Lieber Nico, auf die Bühne.

**NICO BECKS** (Duisburg)

Guten Abend zusammen. Ich bin Nico Becks, Delegierter des Bezirks Duisburg, Delegiertennummer 189. Ich möchte Euch zeigen, liebe Kolleginnen und Kollegen, wie wichtig das Thema Übernahme für uns ist und weswegen wir diesen Antrag verfasst haben. Wir haben in der Pause überall farbige Blätter verteilt, zu deren Bedeutung ich später kommen werde. Zuerst möchte ich Euch alle bitten, die Karten zu nehmen und aufzustehen. Keine Angst, ich werde nicht rappen oder tanzen. (Zuruf: Schade!)

Zuerst dürfen sich jetzt diejenigen hinsetzen, die nach ihrer Ausbildung damals unbefristet übernommen wurden. Alle anderen bleiben bitte stehen.

Es stehen jetzt nur die Leute, die direkt unbefristet übernommen wurden? Wenn ich das von hier oben sehe und das so wäre, würdet Ihr Euch genauso wie ich mich freuen, dass es so viele sind. Das erlebe ich heute leider nicht so.

Als Nächstes kommen die Blätter ins Spiel. Es setzen sich bitte diejenigen, die ein grünes Blatt haben, und es bleiben die stehen, die ein orangenes oder ein rotes Blatt haben. Alle mit grünen Blättern bitte hinsetzen. Alle andere bitte stehen bleiben.

Was wir jetzt sehen, liebe Kolleginnen und Kollegen, sind prozentual gesehen die Auszubildenden, die heutzutage nach ihrer Lehre befristet, gar nicht oder sonst in prekäre Beschäftigung übernommen werden.

Es ist heutzutage so, dass rund ein Drittel der jungen Kolleginnen und Kollegen befristet übernommen werden, dafür stehen die orangenen Blätter. Die roten Blätter stehen dafür, dass ebenfalls ein Drittel gar nicht oder sonst prekär übernommen wird.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zwei Drittel der Jugendlichen mit einer ungewissen Zukunft ist in meinen Augen eindeutig viel zu viel und es ist eine Frechheit der Arbeitgeber und das auf Kosten der Jugend. (Beifall)

Lediglich die grünen Blätter zeigen uns das Drittel, das unbefristet übernommen wird. Das sind, wie ich von hier oben sehe, eindeutig zu wenig. Von hier oben, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehe ich ein anderes Bild als zu Anfang, wo fast alle gestanden haben. Deswegen fordern wir als Jugendliche die gleichen Chancen auf Übernahme wie der Großteil hier im Raum. Ich werde bei den Anträgen E 026 bis E 032 aus voller Überzeugung für die Überweisung als Material stimmen. Vielen Dank fürs Zuhören und Mitmachen. Ihr dürft Euch wieder setzen. Ein herzliches Glück auf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Nico, für die Illustration der derzeitigen Situation der jungen Generation. Ich denke, da besteht Verbesserungsbedarf.

Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Gibt es Enthaltungen? - **Bei einer Gegenstimme so beschlossen.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

**Antrag E 033**

**Faire Chance für die junge Generation**

und

**Antrag E 034**

**Zukunft durch Ausbildung**

und

**Antrag E 035**

**Betriebliche Ausbildungsquote**

und - jetzt aufgepasst; das ist ein Novum, und das wirft das gesamte Programm durcheinander; er ist nämlich gleichlautend mit Antrag E 035 -

**Antrag E 057**

**Betriebliche Ausbildungsquote**

Im Zuge der Kasernierung als Antragskommission ist uns das in der Hauptverwaltung irgendwie untergegangen oder verschüttet gegangen, sodass wir das jetzt reparieren müssen. Wir hatten Antrag E 057 ursprünglich als eigenständigen Antrag behandelt. Der war wohl auch in unterschiedlichen Fachbereichen, sodass es da halt zu dieser Ver-

wicklung kam. Aber das ist noch reparabel, denn am Schluss entscheidet der Kongress. Wir haben es Gott sei Dank noch gemerkt, sodass wir Euch das heute dann auch in der logischen Folge vorbringen können.

Der Antrag E 033 - Faire Chance für die junge Generation - geht noch einmal übergreifend auf die Perspektiven junger Leute ein. Das bezieht sich speziell auch auf Karrieremöglichkeiten ohne akademischen Abschluss. Zudem werden darin unter anderem Verhandlungen zur unbefristeten Übernahme von Gewerkschaftsmitgliedern gefordert. Hier empfiehlt die Antragskommission Annahme.

Mit Antrag E 034 - Zukunft durch Ausbildung - soll erreicht werden, dass in der nächsten Tarifrunde Chemie eine Neuauflage dieses Tarifvertrages mit dem Ziel verhandelt wird, dass Ausbildungsniveau mindestens zu halten oder zu erhöhen. Hier empfiehlt die Antragskommission Annahme als Material zu Antrag E 033.

Ziel der Anträge E 035 und E 057 ist die Schaffung einer verbindlichen betrieblichen Ausbildungsquote. Bei Antrag E 035 empfiehlt die Antragskommission die Annahme als Material zu Antrag E 033. Dadurch hat sich der gleichlautende Antrag E 057 erledigt. (Zurufe) - Nein, ich sage hier doch, was - es ist doch so - empfohlen wird. Es wird von der Antragskommission empfohlen, den Antrag als erledigt zu betrachten, weil der gleichlautende Antrag E 035 als Material Antrag E 033 zugeordnet wird. Antrag E 057 ist dadurch erledigt.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Vielen Dank. -Damit ist die Verwirrung komplett, aber das macht nichts. Ich hatte bis eben noch eine Wortmeldung, die wurde aber zurückgezogen. Aber ich habe eine Wortmeldung zu Antrag E 036. Der passt jetzt auch hinein. Jennifer Dörper aus dem Landesbezirk Westfalen mit der Delegiertenummer D108. Entschuldigung, Antrag E 036 folgt erst. Jetzt bin ich verwirrt. Die Verwirrung ist komplett.

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Mach langsam, Sascha. Nicht hudeln.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Danke, Michael. Das kommt von der Kasernierung des Präsidiums hier oben.

Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. - Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Dann wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

### **Antrag E 036**

#### **Arbeitszeit der Auszubildenden**

In dem Antrag wird gefordert, dass in allen Tarifbereichen der IG BCE die tarifliche Arbeitszeit der Auszubildenden die 37,5-Stunden-Woche nicht überschreitet. Aber ein Grundsatz der Tarifpolitik besteht darin, dass Auszubildende immer unter die Regelungen des gültigen Manteltarifvertrags der jeweiligen Branche fallen. Pauschale Regelungen werden von der IG BCE in dieser Frage abgelehnt. Die Antragskommission empfiehlt daher die Ablehnung dieses Antrags.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Wie schon angekündigt, gibt es eine Wortmeldung zu diesem Antrag. Jennifer Dörper aus dem Landesbezirk Westfalen mit der Delegiertennummer D108. Jenni, Du hast das Wort. (Beifall)

**JENNIFER DÖRPER** (Gelsenkirchen)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, stellvertretend für die IG BCE Jugend möchte ich zu diesem Antrag - Arbeitszeit der Auszubildenden - ganz kurz Stellung nehmen. Wir können die Empfehlung der Antragskommission, dass der Antrag abgelehnt werden soll, nachvollziehen. Dennoch möchte ich die eigentliche Intention des Antrags darlegen, denn leider ist uns nicht ganz gelungen, dies deutlich im Antrag auszuformulieren.

Wir fordern nicht die grundsätzliche 37,5-Stunden-Woche unabhängig von tariflichen Rahmenbedingungen, sondern unsere Kernaussage ist, dass unsere Auszubildenden keine normalen Arbeitskräfte sind. Sie sind zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt. Genau dies muss bei Öffnungsklauseln im Tarifvertrag berücksichtigt werden. Ich bitte Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen, dies bei Euren Verhandlungen zu berücksichtigen. Achtet bitte darauf, dass den Regelungen der Arbeitszeit von Auszubildenden ein gesondertes Augenmerk geschenkt wird. Herzlichen Dank. Glück auf! (Beifall)

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Liebe Jenni, vielen Dank für die Klarstellung. Wir kommen somit zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Enthaltungen? - Gibt es Gegenstimmen? - **Damit ist der Antrag bei einigen Enthaltungen abgelehnt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

#### **Antrag E 037**

##### **Flexibilisierung der Arbeitszeit während berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen**

Mit diesem Antrag soll der nötige Freiraum zum Beispiel für anstehende studienbedingte Hausarbeiten oder Abschlussprüfungen geschaffen werden. Die Empfehlung von uns ist die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Zum Antrag E 037 liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen somit zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Dann wird dieser Antrag einstimmig an den Hauptvorstand weitergeleitet.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 038**

##### **Extra zusätzlicher freier Tag auch bei Auszug aus dem Elternhaus**

- Wieso lacht Ihr da? Unglaublich! (Heiterkeit) Unglaublicher Vorgang! Es ist schon spät, aber vielleicht kriegen wir das noch hin.

Mit dem Antragsbegehren soll tarifvertraglich gewährleistet werden, auch bei einem Auszug aus dem Elternhaus und nicht nur bei einem Umzug einen freien Tag zu bekommen. Anscheinend ist das, was im Antrag auf den ersten Blick selbstverständlich ist, nicht überall die Regel. Die Antragskommission empfiehlt hier die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegen keine Wortmeldungen zu diesem Antrag vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen. - Ja. Gibt es Enthaltungen? - **Bei einigen Enthaltungen und einigen Gegenstimmen so beschlossen.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Aufgerufen wird der

#### **Antrag E 039**

##### **Modell 1000x1000**

Der Antragsteller will, dass dieses Erfolgsmodell in begründeten Fällen weitergeführt wird. Die Antragskommission empfiehlt hier die Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Mir liegen zum Antrag E 039 keine Wortmeldungen vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - **Bei einer Enthaltung so beschlossen.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 040**

##### **Sicherstellung von Jugendthemen bei Haustarifverhandlungen**

Der Antragsteller möchte, dass sichergestellt ist, dass jugendliche Arbeitnehmer auch ein Mandat in den Tarifkommissionen bei Haustarifverhandlungen haben sollen. Wir empfehlen in diesem Fall Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**SASCHA HELD** (Präsidium)

Auch zu diesem Antrag liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - **Damit wurde der Empfehlung einstimmig gefolgt.**

**MICHAEL KLIPPEL** (Antragskommission)

Ich rufe auf die folgenden gleichlautenden Anträge:

#### **Antrag E 041**

##### **Überarbeitung des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit**

## **Antrag E 042**

### **Überarbeitung des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit**

sowie den

## **Antrag E 043**

### **Einführung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten**

Die Antragsteller von E 041 und E 042 - Überarbeitung des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit - fordern die tarifvertraglich abgesicherte Möglichkeit, die Arbeitszeit befristet zu verringern. Zugleich machen sie auf die ungleiche Behandlung von geleisteter Mehrarbeit bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten aufmerksam und fordern den Zuschlag ab dem Zeitpunkt, ab dem die vertragliche Arbeitszeit überschritten wird.

Die Kommission empfiehlt Weiterleitung des Antrags E 041 an den Hauptvorstand mit folgenden Änderungen:

In der 1. Zeile soll nach „Tarifvertrag über Teilzeitarbeit“ eingefügt werden „in der chemischen Industrie“.

In der 13. Zeile sollen die Worte „Tarifvertrag über Teilzeitarbeit“ ersetzt werden durch die Worte „Manteltarifvertrag in der chemischen Industrie“.

Durch die Annahme dieser Empfehlung ist der gleichlautende Antrag E 042 erledigt.

Der Antrag E 043 - Einführung von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten - ist nach Auffassung der Antragskommission ebenfalls durch Annahme des Antrags E 041 erledigt.

### **SASCHA HELD (Präsidium)**

Ich habe keine Wortmeldungen. Wir kommen zur Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Danke schön. Gibt es Enthaltungen? - **Dann wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

Michael, vielen Dank für den ersten Teil des Tarifblocks. (Beifall)

Wir fahren fort mit Jens Lehfeldt mit dem zweiten Teil des Tarifblocks. Ich habe die Freude und Ehre, das Präsidium nun an Brigitte zu übergeben.

### **DR. BRIGITTE BAUHOFF (Präsidium)**

Vielen Dank, Michael.

### **JENS LEHFELDT (Antragskommission)**

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich darf nun für den zweiten Teil des Sachgebiets E die Empfehlungen der Antragskommission vortragen und beginne mit dem

## **Antrag E 044**

### **Bezuschussung Kinderbetreuung**

Der Antrag fordert eine tariflich vereinbarte steuerfreie Zuschussung für Kinderbetreuung. Die Empfehlung der Antragskommission lautet Weiterleitung an den Hauptvorstand mit Änderung in Zeile 5, das Wort „tarifliche“ zu streichen.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Daher gehen wir gleich in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gegenstimmen? - Enthaltungen? - **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann rufe ich auf den

**Antrag E 045**

**Schluss mit Kettenbefristungen in IG BCE-Tarifverträgen**

den

**Antrag E 046**

**Anpassung der Regelungen im Manteltarifvertrag der chemischen Industrie zur Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen an die gesetzlichen Bestimmungen**

sowie den

**Antrag E 047**

**Abschaffung der Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse auf 48 Monate auszudehnen auf der Grundlage der Ausführungen in § 11 II. 3. MTV**

Der Antrag E 045 - Schluss mit Kettenbefristungen in IG BCE-Tarifverträgen fordert, die tarifliche Regelung von befristeten Arbeitsverhältnissen möglichst wieder auf den gesetzlichen Rahmen zu beschränken.

Wir empfehlen hier die Weiterleitung des Antrags E 045 an den Hauptvorstand und die Annahme des Antrags E 046 und des Antrags E 047 als Material. Wir haben ja vorhin schon beschlossen, dass wir die gesetzliche Regelung ändern wollen. Von daher sollte das keine große Schwierigkeit sein.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. Wortmeldungen liegen mir dazu auch nicht vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Eine. Gibt es Enthaltungen? - Keine. **Bei einer Gegenstimme wurde der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen werden der

**Antrag E 048**

**Anpassung von Tarifverträgen an Pflegezeitgesetz**

und der

**Antrag E 049**

**Verankerung einer Regelung zu Bedingungen der Nutzung des Pflegezeitgesetzes in Tarifverträgen**

Der Antrag E 048 erwartet eine der Rechtslage entsprechende Umsetzung des Pflegezeitgesetzes in den Tarifverträgen. Während die tariflichen Freistellungsmöglichkeiten teilweise auf ein bis drei Tage begrenzt sind, ist laut Rechtsprechung eine bezahlte Freistellung bis zu fünf Tagen möglich.

Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung von E 048 an den Hauptvorstand und Annahme von E 049 als Material dazu.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Auch hier liegen keine Wortmeldungen vor. Deswegen gehen wir direkt in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? - Das ist auch nicht der Fall. **Dann wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

### **Antrag E 050**

#### **Entgeltgerechtigkeit durch Entgeltanalysen in den Unternehmen unserer Branchen**

Der Antrag fordert die Durchführung von Entgeltanalysen in den Betrieben, um das Thema Entgeltgerechtigkeit konsequent voranzubringen. Darüber hinaus sollen in Betriebsvereinbarungen verbindliche Ziele und Handlungsmöglichkeiten zur praktischen Umsetzung vereinbart werden.

Der Antrag greift ein Thema auf, das auf dem 4. IG BCE-Frauentag im vergangenen Jahr ausführlich diskutiert wurde. Daher ist unsere Empfehlung, diesen Antrag anzunehmen.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Dazu liegen keine Wortmeldungen vor. Wir gehen direkt in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Eine. Gibt es Enthaltungen? **Bei einer Gegenstimme wurde der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf:

### **Antrag E 051**

#### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Auch hier wird das Thema „Entgeltgerechtigkeit“ wieder aufgegriffen, und zwar sowohl in Bezug auf Frauen im Beruf als auch in Bezug auf Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter.

Die Empfehlung der Antragskommission lautet auch hier Annahme.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Auch hierzu liegt keine Wortmeldung vor, sodass wir direkt in die Abstimmung gehen können. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es

Enthaltungen? - Auch das ist nicht der Fall. **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann kommen wir zum

### **Antrag E 052**

#### **Tarifpolitik und Leiharbeit**

Der Antrag fordert die Gleichbehandlung von Leiharbeitern mit dem Stammpersonal.

Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung an den Hauptvorstand mit der Änderung im zweiten Absatz, der wie folgt lauten soll: „Die IG BCE setzt sich für die Ausdehnung der Branchenzuschläge analog in der chemischen Industrie über Leiharbeit für alle Tarifbereiche ein.“

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Es liegen keine Wortmeldungen vor, sodass wir direkt in die Abstimmung gehen können. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Nein. Gibt es Enthaltungen? - Nein. **Somit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

### **Antrag E 053**

#### **Forderung eines Sockelbetrages bei Tarifverhandlungen, um die Entgeltschere zwischen den Gruppen zu verringern**

Der Antragsteller bezweckt mit der Einführung eines Sockelbetrages, eine deutliche Anhebung der unteren Lohngruppen zu erreichen und gleichzeitig eine moderate Erhöhung der oberen Lohngruppen zu erzielen. Dasselbe Antragsbegehren wurde bereits auf dem letzten Gewerkschaftskongress vor vier Jahren abgelehnt, und in eine ähnliche Richtung ging auch der Antrag, den wir eben abgelehnt haben. Hier wird in die direkte Zuständigkeit der Tarifkommission eingegriffen.

Die Empfehlung der Antragskommission lautet daher Ablehnung.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Hierzu liegen mir zwei Wortmeldungen vor. Zunächst erteile ich Michael Bachmann aus dem Landesbezirk Nord, Teilnehmernummer T036, als Antragsteller das Wort. Bitte schön.

**MICHAEL BACHMANN** (Wolfenbüttel)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich denke, angesichts dieser Formulierung, die ein bisschen unglücklich ist, kann man die Empfehlung „Ablehnung“ der Antragskommission verstehen. Aber Ihr habt vorhin bei der Beratung des Antrags E 005 sicherlich zugehört und auch die Rechenbeispiele mitbekommen.

Was ist denn der Kern der Botschaft? Um was geht es grundsätzlich? - Wir müssen uns aufgrund der Schere, die immer weiter auseinandergeht, Gedanken darüber machen, ob prozentuale Erhöhungen auch in Zukunft noch zeitgemäß sind. Der Vorschlag unserer Vertrauensleute sieht einen Sockelbetrag in Kombination mit Prozenten vor. Warum? Ich

zeige es nochmals anhand eines Beispiels auf. Bei 2.500 Euro und drei Prozent Tarifierhöhung bekommt die Kollegin beziehungsweise der Kollege 75 Euro Tarifierhöhung. Die Kollegin beziehungsweise der Kollege in den höheren Entgeltgruppen - zum Beispiel 5.000 Euro - bekommt 150 Euro. Leistung soll sich logischerweise bezahlt machen. Aber ist das noch gerecht? Übrigens, liebe Kolleginnen und Kollegen, der größte Teil unserer Kolleginnen und Kollegen ist in den mittleren und unteren Entgeltgruppen.

Wir müssen uns alle die Fragen stellen: Soll das so weitergehen? Wollen wir das so? Ist das aus unserer Sicht eine gerechte Verteilung? Oder anders formuliert: Was meinen wir denn mit der Aussage „Wir sorgen für mehr Verteilungsgerechtigkeit“?

Ihr wisst es alle: Die Schere zwischen Arm und Reich geht immer weiter auseinander und die Entgeltschere durch ausschließlich prozentuale Entgeltsteigerung in unseren Betrieben auch.

Wir haben gehört, dass im nächsten Jahr zwei Prozent Inflation angenommen werden und dass die Lebensmittel teurer werden. Da stellt sich schon die Frage, wie hoch dann der prozentuale Entgeltsteigerungsanteil in unseren Betrieben sein muss, damit die unteren Entgeltgruppen einen merklichen Lohnzuwachs erfahren. Die Frage an Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Delegierte: Seht Ihr das auch so wie wir in unserem Betrieb, wie unsere Vertrauensleute? Wenn ja, dann können wir diesen Antrag so nicht ablehnen.

Ablehnung bedeutet und hat zur Folge, dass wir uns dem Thema nicht mehr stellen, dass wir uns um das Thema nicht mehr kümmern. Ich habe die Bitte, die Empfehlung „Ablehnung“ in „Weiterleitung an den Hauptvorstand“ zu ändern. (Beifall) Wir müssen uns dieser Thematik annehmen. Ich kann mir auch nicht vorstellen, dass es nur in unserem Betrieb so diskutiert und gesehen wird.

Gewissen Aussagen kann ich auch nicht folgen, und die möchte und kann ich auch nicht akzeptieren. Es wurde gesagt, wir würden die Tarifkommission einschränken. Also, wenn wir es an den Hauptvorstand weiterleiten, dann schränken wir die Tarifkommission nicht ein.

Es ist zweitens gesagt worden, es gebe eine gewisse Systematik. Den Bundesentgelttarifvertrag haben wir seit 1988, also seit 25 Jahren. Dann muss man sich einmal ansehen, ob die Systematik noch zeitgemäß ist, und das muss meiner Meinung nach auch diskutiert werden.

Auch das dritte Argument, das sei schon auf dem vorigen Gewerkschaftskongress Thema gewesen und abgelehnt worden, kann kein Argument dafür sein, dass wir uns diesem Thema nicht wieder stellen. (Beifall)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das können wir heute, wenn wir dem Hauptvorstand den Auftrag erteilen, sich mit der Thematik zu befassen. Das gilt für alle Branchen in unserer IG BCE und ich würde mich freuen, wenn wir das so beschließen würden. - Danke für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank, Michael Bachmann. - Als Nächstes spricht der Kollege Ralf Anders.

**RALF ANDERS** (Wolfenbüttel)

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Gäste! Eines vielleicht ganz kurz vorweg: Ich bin schon ein bisschen stolz, erstmals als einer von knapp 400 Delegierten in meinem Fall für den Bezirk Wolfenbüttel, zugehörig zum Landesbezirk Nord, an diesem herrlichen und von mir persönlich empfundenen Glanz und Gloria ausstrahlenden Gewerkschaftskongress gemeinsam mit Euch teilnehmen zu dürfen. Deshalb an dieser Stelle auch von mir ein herzliches Glück auf! (Beifall)

Nun, ich bitte Euch, diesen Antrag nicht einfach so zur Strecke zu bringen. Denn der Kollege Bachmann sagte eben schon, um was es uns letztendlich geht. Und ich bitte auch, diesen Antrag nach Möglichkeit so zu verändern, dass er beim Hauptvorstand landet und dass sich dann irgendetwas für unsere Kolleginnen und Kollegen tut. Wie gesagt, ich möchte alle Kolleginnen und Kollegen dieses Ordentlichen Gewerkschaftskongresses noch einmal dafür begeistern - und das ist eigentlich meine Kernbotschaft -, mitzuhelfen, sodass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in unseren Betrieben wieder zu Beteiligten werden.

Wann ist man denn nun betroffen und wann ist man beteiligt? Bitte lasst mich das Euch ganz schnell an einem Beispiel verdeutlichen und dann bin ich auch schon fertig.

Nun, jeder von uns kennt „Ham and Eggs“, also Schinken und Eier. Liebe Kolleginnen und Kollegen, bei „Ham and Eggs“ ist es so, dass das Huhn beteiligt und das Schwein betroffen ist. - Vielen Dank. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. Wünscht die Antragskommission das Wort? - Bitte, Jens.

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Die Antragskommission bleibt bei ihrer Empfehlung, also bei Ablehnung.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Dann möchte ich darüber abstimmen lassen. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Gibt es Enthaltungen? - Ich bitte die Zählkommission zu zählen. (Beifall)

Nehmt bitte alle Platz, alle Delegierten! Ich gehe noch einmal in die Abstimmung. Alle, die für den Antrag sind, bitte ich um das Kartenzeichen.

(Zuruf: Für den Antrag oder für die Empfehlung?)

Alle, die für die Empfehlung der Antragskommission sind, bitte ich um das Kartenzeichen. Lasst Eure Karten bitte oben, damit die Kollegen sie zählen können. Ein bisschen Sport am Abend tut gut.

Für die Empfehlung der Antragskommission gab es 191 Stimmen.

Ich möchte jetzt bitten, die Zählung weiter fortzuführen. Ich weiß nicht, ob noch alle 400 Delegierten hier im Raum sind. (Oh-Rufe) Kollegen, wir müssen jetzt ordentlich auszählen. Wenn es über 200 gewesen wären, wäre das klar gewesen. Bei 191 ist es nicht klar. Dann brauchen wir die Gegenstimmen und die Enthaltungen. Kommt Ihr bitte wieder zum Zählen?

Kolleginnen und Kollegen, passt bitte auf: Wer gegen die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich jetzt um das Kartenzeichen. - Lasst die Hände bitte oben, bis Ihr von den Auszählern das Zeichen bekommt, dass Ihr sie wieder herunternehmen könnt!

Kolleginnen und Kollegen, ich habe jetzt das Abstimmungsergebnis: 191 sind ja der Empfehlung der Antragskommission gefolgt, das heißt, Ablehnung des Antrags. 155 waren gegen die Empfehlung der Antragskommission. Insgesamt zählen die 191. **Das heißt, der Empfehlung der Antragskommission wurde mit Mehrheit gefolgt.**

Ich möchte dem Peter Hausmann jetzt noch das Wort zu dem Thema geben.

**PETER HAUSMANN** (geschäftsführender Hauptvorstand)

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich will zu dem Punkt nur ganz kurz klarstellen: Wir haben eben eine Frage behandelt, bei der es im Wesentlichen um die formale Vorgehensweise ging, nämlich: Was entscheidet ein Kongress, was entscheiden Tarifkommissionen?

Ihr habt meine Zusicherung, dass wir natürlich über die Fragen diskutieren werden - das wird schon in der nächsten Woche in der Tarifkommission Nord so sein: Wie ist die Tarifierhöhung in 2014, wie ist das mit den Beträgen, und wie ist das prozentual? Das ist ein dauerndes Thema in unseren Tarifkommissionen, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich will nur klarstellen, dass der politische Punkt immer Gegenstand unserer Tarifik Diskussionen ist. Etwas anderes ist damit überhaupt nicht gesagt. Das ist selbstverständlich. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Danke, Peter. Ich glaube, diese Erklärung von Dir hat noch einmal dazu beigetragen, die Diskussion an der Stelle, wo sie hingehört, nämlich in der Tarifkommission, fortzusetzen.

Jens, Du hast das Wort.

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann rufe ich jetzt auf den

#### **Antrag E 054**

##### **Umsetzung Tarifverträge: keine generelle Verhandlung über Leermonate vor Ort**

Der Antrag will, dass bei Tarifabschlüssen nur eine Öffnungsklausel für Betriebe zugelassen wird, denen es wirtschaftlich schlecht geht. In allen anderen Betrieben soll eine Entgelterhöhung zum gleichen fest verhandelten Termin erfolgen.

Die Umsetzung dieses Antrags bedeutet einen wesentlichen Eingriff in die Kompetenz der Tarifkommission. Er würde die Spielräume für Tarifkommissionen spürbar einengen. Klar, wenn keine Spielräume vorhanden sind, geht das zulasten der Prozente. Im Übrigen will die IG BCE auch Öffnungsklauseln nach oben.

Fazit: Es ist Aufgabe der Tarifkommission, über Öffnungsklauseln und Leermonate zu diskutieren. Dort gehört das Thema hin. Daher ist unsere Empfehlung auch hier Ablehnung.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Es liegt mir keine Wortmeldung vor.

Daher gehen wir in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? - Danke schön. Gibt es Enthaltungen? – Danke schön. **Damit ist der Empfehlung der Antragskommission bei einigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann kommen wir nun zu

## **Antrag E0 55**

### **Chemie Nord**

und

## **Antrag E 056**

### **Chemie Nord**

Beide Anträge haben zum Ziel, in Ausbildungsverbänden wie bei Chemie Nord die Ausbildungsvergütung an die Regelungen des Tarifvertrags Chemie anzugleichen. Aus Sicht der Antragskommission bestehen zwei Gründe, diesem Antragsbegehren nicht zu folgen. Zum einen haben die Anträge einen konkreten regionalen Bezug, Der Gewerkschaftskongress berät aber bundesweite Themen. Zum anderen besteht die Sorge, dass solche Ausbildungsverbände, die unterschiedliche Partner mit einbeziehen, dann nicht mehr bestehen bleiben. Daran dürfen wir kein Interesse besitzen. Deshalb empfiehlt die Antragskommission Ablehnung des Antrages E 055. Bei dieser Ablehnung wäre der Antrag E 056 erledigt.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. - Mir liegen keine Wortmeldungen vor.

Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Gibt es Enthaltungen? – Vielen Dank. **Damit ist der Empfehlung der Antragskommission bei einigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen so gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Nur noch einmal zur Vollständigkeit: Der Antrag E 057 wurde mit Antrag E 033 als Material zugefügt.

Deshalb rufe ich jetzt auf den

## **Antrag E 058**

### **Eingruppierung Ausbilder**

Der Antrag sieht eine Eingruppierung in die Entgeltgruppen E11 beziehungsweise E13 des Bundesentgelttarifvertrages der chemischen Industrie vor. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. – Mir liegen keine Wortmeldungen vor.

Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Ist das da hinten eine Gegenstimme? – Doch. Gibt es Enthaltungen? – **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission mit einer Gegenstimme gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen werden die Anträge

## **Antrag E 059**

**Werksfeuerwehr / Überarbeitung des § 5 – tarifliche Regelungen zum 24-Stunden-Dienst des Manteltarifvertrages in der chemischen Industrie, Zugang zu den Altersfreizeiten wie Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Schichtarbeit**

## **Antrag E 060**

**Werksfeuerwehr / Überarbeitung des § 5 – tarifliche Regelungen zum 24-Stunden-Dienst des Manteltarifvertrages in der chemischen Industrie, Zugang zu den Altersfreizeiten wie Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Schichtarbeit**

## **Antrag E 061**

### **Feuerwehr und VK Schicht**

## **Antrag E 062**

### **Einführung einer Sonntagszulage für Arbeitsplätze im 24-Stunden-Dienst in der Regel für Werksfeuerwehrbeschäftigte**

Der Antrag E 059 geht auf die besondere Situation der Werksfeuerwehrleute ein und fordert eine tarifvertragliche Regelung für den feuerwehrspezifischen 24-Stunden-Dienst. So ist beispielsweise nicht geregelt, wie die Zeiten der Arbeitsbereitschaft oder die Zeiten der Bereitschaftsruhe tariflich zu entlohnen sind. Ein anderes Beispiel: Obwohl Feuerwehrleute im 24-Stunden-Dienst regelmäßig Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit leisten, sieht der Tarifvertrag nur Feiertagszuschläge vor. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung des Antrages E059 an den Hauptvorstand.

Der Antrag E 060 greift dieselbe Problematik auf. Unsere Empfehlung ist Annahme als Material zu E 059.

Der Antrag E 061 und der Antrag E 062 beinhalten Forderungen, die bereits im Antrag E 059 enthalten sind. Daher ist unsere Empfehlung: Erledigt durch E 059.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Hierzu liegt mir eine Wortmeldung vor, und zwar von Michael Schnabl vom Landesbezirk Bayern mit der Teilnehmernummer D155. (Beifall)

**MICHAEL SCHNABL** (Altötting)

Mein Name ist Michael Schnabl. Ich bin Betriebsratsvorsitzender der InfraServ Gmbh & Co. Gendorf KG aus dem südostbayerischen Chemiedreieck.

Ich werde versuchen, meinen wunderbaren bayerischen Dialekt etwas zu zügeln, damit Ihr mich gut verstehen könnt, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich denke, das Thema ist viel zu wichtig, um nicht verstanden zu werden.

In Euren Unterlagen sind einige Anträge zu Werksfeuerwehrthemen vorhanden. Dazu möchte ich Euch ein paar grundsätzliche Informationen geben.

Diese Anträge sind das Ergebnis einer hervorragenden und wirklich vorbildlichen Zielgruppenarbeit der IG BCE. (Beifall). – Dazu kann man durchaus einmal klatschen.

Auf dem Kongress vor vier Jahren gab es zu den Themen der Werksfeuerwehr in der kleinen Eilenriedehalle einen Stand. Ich hatte damals die Möglichkeit, auf die Probleme, auf die die Werksfeuerwehrleute zugefallen sind, aufmerksam zu machen. Mittlerweile

sind diese Themen bei unseren Kolleginnen und Kollegen angekommen. Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, habt die Themen in Euren Betrieben aufgegriffen und habt sie diskutiert. Dann ging die Luzie erst so richtig los.

Seit damals ist viel in den Betrieben, in den Zielgruppen gearbeitet worden. Es wurden Landesbezirks- und Bundeszielgruppen eingerichtet. Alle tariflichen und sozialpolitischen Probleme sind erkannt, was Ihr an den Anträgen sehen könnt. Viele Lösungen sind von der Bundeszielgruppe erarbeitet worden. Vor vier Jahren war der Beginn. Es wurde immer wieder diskutiert. Jetzt ist die Zeit der Umsetzung gekommen.

Wir haben durch die lebhaftige Zielgruppenarbeit die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben eingebunden. Wir haben dadurch den Organisationsgrad bei den Kolleginnen und Kollegen der Werksfeuerwehr deutlich erhöhen können. (Beifall) Aber auch der Erwartungsdruck ist deutlich gestiegen.

Niemand der Kolleginnen und Kollegen fordert, dass alle Anträge unmittelbar nach dem Kongress umgesetzt werden. Aber die Kolleginnen und Kollegen der Werkfeuerwehr erwarten, durchaus berechtigt, bevor sie uns wieder von der Fahne gehen, dass die ersten tariflichen Schritte, die sich in den Anträgen widerspiegeln, jetzt getan werden, Peter. (Beifall).

Danke für Eure Aufmerksamkeit. (Beifall)

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. - Ich habe keine weiteren Wortmeldungen vorliegen. Daher können wir in die Abstimmung gehen. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Nein. Stimmenthaltungen? - Kann ich ebenfalls keine sehen. **Damit ist der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.** (Beifall)

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen werden:

**Antrag E 063**

**Entgelttarifvertrag**

**Antrag E 064**

**Eingruppierung von Werkfeuerwehrleuten, die ihren beruflichen Abschluss aufgrund der Erprobungsverordnung für die Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann-/frau erlangt haben**

**Antrag § 065**

**Überarbeitung der Richtbeispiele im Bundesentgelttarifvertrag**

Der Antrag E 063 - Entgelttarifvertrag - fordert eine Modernisierung des Bundesentgelttarifvertrags der Chemie. So werden beispielsweise Bachelor- und Masterabschlüsse, aber auch Mechatroniker und Feuerwehrlaute nicht konkret berücksichtigt.

Die Antragskommission empfiehlt: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

Der Antrag E 064 weist ausdrücklich auf die fehlende Einordnung von Werkfeuerwehrleuten hin, die nach der Erprobungsverordnung ausgebildet wurden. Diese Problematik wird durch den Antrag E 063 generell aufgegriffen.

Daher empfiehlt die Antragskommission: Annahme von E 064 als Material zu E 063.

Der Antrag E 065 macht sich für eine Überarbeitung der Richtbeispiele im Bundesentgelttarifvertrag Chemie stark. Auch dieses Ziel deckt der Antrag E 063 inhaltlich mit ab, der eine generelle Modernisierung einfordert.

Hierzu ist die Empfehlung der Antragskommission: Annahme von E 065 als Material zu E 063.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. - Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Stimmenthaltungen? - **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.** (Beifall)

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann kommen wir nun zum

### **Antrag E 066**

#### **Aufnahme von psychischen Belastungen in den Bundesentgelttarifvertrag**

Der Antrag fordert, psychische Belastungen als Erschwernis in den Bundesentgelttarifvertrag Chemie aufzunehmen.

Die Antragskommission empfiehlt: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Auch hierzu liegen mir keine Wortmeldungen vor. Wir gehen direkt in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Stimmenthaltungen? - **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission bei einigen Gegenstimmen gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen wird der

### **Antrag E 067**

#### **Entgelttarifvertrag Chemie Nordrhein, § 5 Nr. 1 und 2, Einstellungstarifsätze sowie alle anderen Entgelttarifverträge**

Der Antrag fordert, das Tarifentgelt für das erste Beschäftigungsjahr grundsätzlich auf 100 Prozent anzuheben. Hier gibt es bislang Unterschiede in den einzelnen Tarifbereichen.

Die Antragskommission empfiehlt daher: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank, Jens. - Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Stimmenthaltungen? - Eine Stimmenthaltung. **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission mit einer Stimmenthaltung gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

## **Antrag E 068**

### **§ 4 Abs. I Satz 6 des MTV ergänzen um 3. Oktober**

Bislang fehlt der 3. Oktober auf der Liste der Feiertage, für die Zuschläge in Höhe von 150 Prozent gezahlt werden.

Die Antragskommission empfiehlt: Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Auch hierzu liegen keine Wortmeldungen vor. Daher gehen wir in die Abstimmung. Wer für die Empfehlung ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Gibt es Enthaltungen? - **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen werden der

## **Antrag E 069**

### **Gleichstellung bei der Altersfreizeit von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in der chemischen Industrie**

und der

## **Antrag E 070**

### **Altersfreizeiten bei Teilzeitarbeit**

Der Antrag E 069 will, dass die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im Tarifbereich Chemie beendet wird.

Der Antrag E 070 will auch älteren Beschäftigten die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit einräumen, ohne dass der Anspruch auf Altersfreizeit verloren geht.

Die Antragskommission empfiehlt: Weiterleitung des Antrags E 069 an den Hauptvorstand. Der Antrag E 070 wird zugleich dem Antrag E 069 als Material zugeordnet.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Von daher können wir direkt in die Abstimmung gehen. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, den bitte ich um das Kartenzeichen. - Gibt es Gegenstimmen? - Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? **Bei einer Enthaltung wurde der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

## **Antrag E 071**

### **Arbeitszeitverkürzung**

Das Ziel des Antrages ist die Aufnahme von Gesprächen über eine 37,5-Stundenwoche in der chemischen Industrie Ostdeutschlands. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung an den Hauptvorstand.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Danke, Jens. Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Nein. Gibt es Enthaltungen? – Das ist nicht der Fall. **Damit ist der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt worden.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen wird der

#### **Antrag E 072**

##### **Entgelttarifvertrag neu aufsetzen**

Der Antrag fordert, dass in den Bereichen von E 5 Ende bis E 12 Anfang die Anfangsätze höher sein sollen als die Endsätze der Vorstufe. Die Antragskommission lehnt dieses Ansinnen ab. Das würde das gesamte bisherige Tarifsysteem in Frage stellen. Die Empfehlung der Antragskommission ist daher Ablehnung.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Es gibt keine Wortmeldungen. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. – Vielen Dank. Gibt es Gegenstimmen? – Danke schön. Gibt es Stimmenthaltungen? – Vielen Dank. **Der Empfehlung der Antragskommission wurde mit einigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 073**

##### **Ausbildungsniveau den Entgelten anpassen**

Der Antrag fordert verbindliche Mindestentgelte entsprechend der beruflichen Qualifikation ausdrücklich auch für Bachelor-Absolventen oder duale Hochschulabsolventen. Die Antragskommission empfiehlt Ablehnung des Antrages, da er für duale Hochschul- oder BA-Absolventen eine Verschlechterung bedeuten würde. Die Empfehlungen der Sozialpartner gehen schon heute darüber hinaus. Die Empfehlung der Antragskommission ist Ablehnung.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Danke schön. Es liegt derzeit keine Wortmeldung vor. Daher möchte ich fragen: Wer ist für die Empfehlung der Antragskommission? – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Danke. Gibt es Enthaltungen? – **Bei einer Gegenstimme und einer Enthaltung wurde der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Ich rufe auf den

#### **Antrag E 074**

##### **Verlängerung der tariflichen Altersteilzeitregelung für die Papierindustrie**

#### **Antrag E 075**

##### **Verlängerung der tariflichen Altersteilzeitregelung für die Papierindustrie**

Es handelt sich um gleichlautende Anträge. Die Antragskommission sieht die Anträge durch den neu abgeschlossenen Tarifvertrag als erledigt an.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Mir liegt keine Wortmeldung vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Danke schön. Enthaltungen? – **Der Empfehlung der Antragskommission ist einstimmig gefolgt worden.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Aufgerufen werden

**Antrag E 076**

**Hausbrand**

**Antrag E 077**

**Hausbrand**

Die Anträge sind gleichlautend.

Außerdem rufe ich auf den

**Antrag E 078**

#### **Energiegeld / feste Brennstoffe für Nichtorganisierte einstellen**

Die Anträge E 076 und E 077 fordern die Arbeitgeber im Steinkohlenbergbau auf, Anschlussregelungen über den 31. Dezember 2018 hinaus zum Thema Hausbrand zu verhandeln. Dabei sollen IG BCE-Mitglieder bessergestellt werden. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung von E 076 an den Hauptvorstand. Dadurch wäre der gleichlautende Antrag E 077 als erledigt zu betrachten.

Der Antrag E 078 fordert die Einstellung von Energiegeld beziehungsweise fester Brennstoffe an diejenigen, die nicht Mitglied der IG BCE sind. Die Antragskommission empfiehlt Annahme als Material zum Antrag E 076.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank. Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Daher bitte ich um Euer Kartenzeichen, wer für die Empfehlung der Antragskommission ist. – Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Das ist nicht der Fall. Gibt es Enthaltungen? – Eine Enthaltung. **Bei einer Enthaltung wurde somit der Antragskommission gefolgt.**

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Wir kommen zu den vorletzten Anträgen aus meinem Block. Ich rufe auf den

**Antrag E 079**

#### **Bonusregelungen / Sonderleistungen in Tarifverträgen für Mitglieder der IG BCE**

**Antrag E 080**

#### **Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder**

## **Antrag E 081**

### **Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder**

## **Antrag E 082**

### **Bonuszahlungen für Gewerkschaftsmitglieder**

Der Antrag E 079 fordert vom Hauptvorstand die Entwicklung von Bonusregelungen für IG BCE-Mitglieder, die rechtlich umsetzbar sind. Die Antragskommission empfiehlt Weiterleitung an den Hauptvorstand.

Die Anträge E 080, E 081 und E 082 fordern ebenfalls einen Bonus für IG BCE-Mitglieder ein. Da der Antrag E 079 Forderungen nach rechtssicheren Bonuszahlungen enthält, sieht die Antragskommission diese drei Anträge dadurch als erledigt an.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank, Jens. Wir kommen zur Abstimmung über die Empfehlung der Antragskommission. Wer dafür ist, bitte ich um das Kartenzeichen. Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Eine. Gibt es Enthaltungen? – **Mit einer Gegenstimme wurde der Empfehlung der Antragskommission gefolgt.**

Wir kommen nicht nur zu dem letzten Antrag in Deinem Block, sondern für heute überhaupt zu dem letzten Antrag. Wir werden heute nicht mehr in den Block F einsteigen. (Beifall)

**JENS LEHFELDT** (Antragskommission)

Dann rufe ich den letzten Antrag für den heutigen Tag auf:

## **Antrag E 083**

### **Zeitweise bezahlte Freistellung für VL-Tätigkeiten**

Ziel des Antrages ist eine zeitweise Freistellung für VL-Sitzungen. Diese Forderung ist bereits im Manteltarifvertrag für die Kautschuk und Kunststoff verarbeitende Industrie Hamburg umgesetzt. Die Antragskommission empfiehlt Annahme.

**DR. BRIGITTE BAUHOFF** (Präsidium)

Vielen Dank, Jens. Mir liegen keine Wortmeldungen vor. Wer für die Empfehlung der Antragskommission ist, bitte ich um das Kartenzeichen. Danke schön. Gibt es Gegenstimmen? – Bleibt doch bitte noch einen Moment sitzen; ich habe nachher noch wichtige Hinweise für Euch. Gibt es Enthaltungen? – Das ist nicht der Fall. **Damit wurde der Empfehlung der Antragskommission einstimmig gefolgt.**

Ich möchte dem Jens herzlich danken, der uns heute Abend durch das Sachgebiet geführt hat. (Beifall)

Bevor Ihr heute Abend in die Diskussion darüber eintretet, was wir alles hätten auszählen müssen, möchte ich Euch noch einmal auf den § 6 der Geschäftsordnung hinweisen. Wir sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend sind. Das waren wir. Ferner: Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, außer es steht in der Satzung, dass etwas anderes vorgeschrieben ist. Bei Stimmgleichheit ist der Antrag abgelehnt. Das heißt, indem wir die Ja-Stimmen und die Nein-Stimmen ausgezählt hatten, hatten wir eine eindeutige Mehrheit für die Empfehlung der Antragskommission. Die Enthaltungen haben dafür keine Rolle gespielt.

Das nur noch einmal zur Klarstellung, falls wir morgen noch einmal in die Situation kommen sollten. (Beifall)

Wir fangen morgen sehr früh an, nämlich um 8:30 Uhr. Ihr wisst, wir haben noch einige Sachgebiete zu bearbeiten. Die Busse sind entsprechend bestellt für morgen früh. Vergesst bitte nicht, in Euren Hotels auszuchecken. Nehmt Euer Gepäck mit. Die Busse fahren nach Kongressende nicht zu den Hotels, sondern direkt entweder zum Bahnhof oder zum Flughafen. Ihr könnt das Gepäck morgen früh hier im Kongresszentrum an der Garderobe am Eingang hinterlegen.

Ich wünsche Euch viel Spaß heute Abend bei Euren Bezirksabenden. Bis morgen früh!

Unterbrechung des Gewerkschaftskongresses: 18:50 Uhr.