

# Medieninformation

Herausgegeben vom Hauptvorstand  
der Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie,  
Presseabteilung  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Verantwortlich: Bernd Leibfried  
Telefon: 0511 7631-324 u. -329  
Telefax: 0511 7000891  
E-Mail: [presse@igbce.de](mailto:presse@igbce.de)  
Internet: [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

Zur freien Auswertung  
durch die Agenturen  
und Redaktionen von  
Presse, Funk und  
Fernsehen

**Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie**



## **Sozialpartner-Fachtagung zum Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« 8. und 9. Oktober 2008 in Berlin**

### **Werner Bischoff**

Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes  
der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

### **„Innovation durch Tarifvertrag“**

- Stichworte -

(Es gilt das gesprochene Wort)

Ich will gerne einige Gedanken zum Thema Innovation durch Tarifvertrag beisteuern.

Klassische Definition Innovation: Einführung von etwas Neuem – Erneuerung.

Für Tarifpolitiker eine relativ klare Aufgabe, über den traditionellen Lohn- und Gehaltstarifvertrag etwas Neues zu fordern.

Dies ist aber noch kein Markenzeichen einer innovativen Tarifpolitik.

Entscheidend ist, qualitative Eckpunkte zu setzen.

Wer in Deutschland nach Beispielen innovativer Tarifpolitik sucht, wird sehr schnell auf die Gewerkschaft IG BCE stoßen.

Dieser Titel wird nicht so schnell an Gewerkschaften vergeben. Gewerkschaften werden eher als traditionalistisch und unbeweglich beschrieben.

Wir als IG BCE werden in der Öffentlichkeit seit vielen Jahren als eine moderne Gewerkschaft angesehen.

Dies zu analysieren, macht mir großen Spaß. Mehr noch, es ist auch eine Bestätigung unserer Arbeit.

Die Entwicklung der von unserer Gewerkschaft betreuten Branchen ist in den letzten 30 Jahren atemberaubend.

Globalisierung und Internationalisierung standen stets ganz oben auf der Hitliste. Viele empfinden sie als eine Bedrohung.

Wir haben uns nie als Blockierer und Nein-Sager verstanden, sondern stets versucht, Risiken und Chancen zu gestalten. Dies hat uns aber auch den Chemie-Arbeitgeberverband geprägt.

Die internationalen Herausforderungen hatten Rückwirkungen auf die deutschen Standorte.

Konzentration auf das sogenannte Kerngeschäft. Ausgliederungen von Dienstleistungen.

Wir setzten unsere Position dagegen: Unternehmerische Erfolgsstrategien dürfen sich nicht allein an den kurzfristigen Renditeerwartungen der internationalen Finanzmärkte orientieren.

Erfolg definieren wir im Sinne der im Wittenberg-Prozess definierten Leitlinien als:

- ökonomisch Wertschaffendes,
- sozial ausgewogenes und
- ökologisch verträgliches Handeln.

Die rasante Entwicklung in der Chemie geht weiter. Die Chemie ist weltweit aufgestellt. Die Produktion wandert zu den Märkten und Rohstoffen.

Wir als IG BCE kämpfen für das Modell Deutschland, weil wir in Deutschland eine Reihe von Standortvorteilen haben.

Diese gilt es zu stärken und nicht schlecht zu reden.

Dazu gehört:

- die gesellschaftspolitische Ausgangsbasis,
- politische Stabilität,
- qualifizierte Arbeitnehmer im dualen Ausbildungssystem,
- Einheitsgewerkschaften sowie
- das Bekenntnis zur sozialen Marktwirtschaft.

Zitat Schmoldt:

„Es zählt zu den Stärken der Sozialpartnerschaft in der chemischen Industrie, dass wir bereit und in der Lage sind, uns dem Wandel der Verhältnisse zu stellen. Wir sehen in der Veränderung einen Gestaltungsauftrag“.

Tarifverträge sind in diesem Sinne Werkzeuge, die wir ohne die Einhaltung parlamentarischer Fristen und Formvorschriften gestaltend einsetzen können.

Dazu gehört der Flächentarifvertrag, genauso wie die daraus abgeleitete Öffnungsklausel oder im Einzelfall auch die Standortvereinbarung.

Diese Grundpfeiler unseres Systems prägen auch unsere Gewerkschaft.

Erfolgreiche Tarifpolitik in der Nachkriegszeit stand für:

- Schaffung von Einkommen,
- soziale Sicherheit und
- Arbeitsschutz und Qualifizierung.

Ein Merkmal unsere Politik: Gesetzgeberische staatliche Maßnahmen wurden ergänzt und im ganz speziellen Sinne „chemisch weiterentwickelt“.

Dabei haben wir als IG BCE Meilensteine gesetzt in der Altersvorsorge, der Arbeitszeitpolitik und der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen.

In zahlreichen Sozialpartnervereinbarungen haben wir eine Fülle von Themen gemeinsam angefasst.

Der im April 2008 abgeschlossene Tarifvertrag Demografie ist auf der einen Seite tarifpolitisches Neuland, andererseits die konsequente Weiterentwicklung unserer bisherigen Politik.

Hier von Innovation zu reden, ist richtig. Es beschreibt den Status quo, der vom Verständnis der Sozialpartnerschaft getragenen Politik.

Wir sehen die soziale Marktwirtschaft nicht als Einbahnstraße, sondern erheben den Anspruch, sie auch zu gestalten.

Konkret: Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie ist geprägt von einer sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung beider Seiten, die Chancen und Risiken der Zukunft der betrieblichen Ausgestaltung unterwirft und die Betriebsparteien fordert.

Die Grundlage dieser Politik ist das Ergebnis der Begleitung und Gestaltung von betrieblichen Prozessen, die wir mit Betriebsräten und Vertrauensleuten organisieren.

Von daher ist diese Politik nicht am Verhandlungstisch entstanden, sondern hat ihre Orientierung an der Praxis.

Dafür muss die Chemie unter den Tarifvertragsparteien stimmen.

Die schon angesprochenen Sozialpartnerschafts-Vereinbarungen waren die Vorboten dieser Politik.

Eine solche Politik muss auch von den Mitgliedern und Funktionären einer Gewerkschaft akzeptiert werden.

Gesellschaftlich ist eine solche Politikausrichtung nur relevant, wenn die so aufgestellte Gewerkschaft stark ist und über Ansehen verfügt.

Die Politik des Vorstandes wird durch die Tarifkommissionen verwirklicht.

Öffnungsklauseln und Standortvereinbarungen sind von der IG BCE in den 90iger Jahren entwickelt und gegen Widerstände im gewerkschaftlichen Lager praktiziert worden.

Seit Anfang der 90iger Jahre haben wir einen besonderen Schwerpunkt „Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung“ bis hin zu unserer Regelung im Jahre 2003 zu Langzeitkonten, die jetzt Bestandteil der Instrumente des Demografie-Tarifvertrages geworden sind.

Dies war eine unserer Antworten auf die Folgen von Globalisierung und Wettbewerb, um Arbeitsplätze zu erhalten aber auch, um die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit zu schaffen.

Auch hier gilt: Keine Einbahnstraße.

Befristeter Verzicht von tariflichen Standards nur gegen Investitionen und zukunftsorientiertes Handeln der Unternehmen.

Die IG BCE entwickelt ihre innovativen tarifpolitischen Ansätze und Erfolge nicht am grünen Tisch.

Sie werden aus den Herausforderungen der gesellschaftlichen Entwicklung geschaffen.

Ich bin überzeugt, sozialpartnerschaftliches verantwortliches Handeln ermöglicht, neue Wege zu beschreiten.

Sozialpartnerschaft erfordert aber auch Stärke.

Deshalb ist die Ausgestaltung, die Verteidigung der Sozialpartnerschaft, ja der Kampf um die Sozialpartnerschaft, unser politisches Ziel.

Ja, wir kämpfen für die Sozialpartnerschaft. Was heißt das?

Dies ist wohl keine Positionsbeschreibung, die beim DGB-Kongress mehrheitsfähig ist – zumindest heute noch nicht. Sie beschreibt aber die Grundlinien unserer Politik.

Diese Politik muss auch in den Unternehmen akzeptiert werden. Bei Betriebsräten, aber auch im Management.

Dies heißt nicht Kuschelpolitik.

Meines Wissens ist Sozialpartnerschaft auch kein Bestandteil der Ausbildung von jungen Managern, die von Betriebswirtschaft alles wissen, aber deren soziale Kompetenz oft zu wünschen übrig lässt.

Deshalb ist der Wittenberg-Prozess so wichtig und darf nicht zu einer akademischen Elite-Veranstaltung werden.

Gesellschaftliche Werte und eine Grundübereinstimmung in ethischen Werten für Kapital und Arbeit müssen gefördert und gelebt werden.

Gesellschaftliche Übereinkunft – so wie wir sie als Tarif- und Sozialpartner der chemischen Industrie verstehen – muss sich in eine Werteskala umsetzen, die verantwortliches Handeln prägt.

Wir setzen damit Maßstäbe und müssen dafür die Instrumente entwickeln und einsetzen.

Dies sind u. a. der Flächentarifvertrag und praktizierte Sozialpartnerschaft.

Damit schaffen wir Standortvorteile modernster Prägung.

Natürlich hat dies auch seinen Preis, in guten und auch in schlechten Zeiten. Diese Feststellung ist losgelöst von aktuellen Tarifverhandlungen.

Daraus kann sich die Phantasie und Kreativität entwickeln, die moderne Tarifwerke entstehen lässt.

Mit dieser Ausrichtung und auf dieser Grundlage hat die Tarifpolitik der IG BCE Meilensteine entwickelt.

Sie haben andere zum Nachdenken und zum Teil auch zum Nachahmen gebracht.

Auf den Punkt gebracht: Unsere Tarifpolitik ist pragmatisch und wertorientiert ausgerichtet.

Für mich sind dies die entscheidenden Elemente einer innovativen Tarifpolitik.

Tarifpolitik kennt keinen Stillstand.

Wo stehen wir heute?

Wie schaffen wir es, auch zukünftig Lösungen zu finden?

Tarifverträge sind stets aufgeschriebene Kompromisse und in der Summe sind sie Etappen und Meilensteine des Erfolgs.

Mit dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie haben wir ein neues Kapitel unserer Tarifgeschichte begonnen.

Tarifverträge müssen in die Zukunft orientieren und mit gewerkschaftlichem Engagement und Stärke neue Ziele setzen. Sie sind aus unserem Verständnis keine juristischen Endprodukte.

Es gilt, diese inhaltlich zu entwickeln und mit Leben zu erfüllen. Das verstehen wir als moderne Gewerkschaftsarbeit.

Dies ist die Grundlage für weitere Innovation, die dann wieder in tarifvertragliche Inhalte gegossen werden muss.

So definiere ich verantwortliches Handeln in der sozialen Marktwirtschaft. Ausgehend von dieser strategischen Aufstellung wird unsere Arbeit auch in Zukunft das ein oder andere innovative Ergebnis möglich machen.