



IGBCE Foto: <https://www.flickr.com/photos/igbce/16632967345/>, CC BY-ND 2.0

## Tarifabschluss für die Chemische Industrie 2022

# Tarifpolitik in Krieg und Krise

Von J. H. Wassermann | 24. Mai 2022

Die Tarifpolitik der Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IGBCE) gilt als „geräuschlos“. Das soll heißen, dass die Aufstellung der Forderung, die Verhandlungen und der Abschluss meist ohne größere Mobilisierungen, geschweige denn betriebliche Aktionen auskommen und in der Öffentlichkeit kaum Beachtung finden; das gilt auch für die Beachtung in den Gewerkschaften und die Linke. Warnstreiks oder gar Streik kommen jedenfalls in der chemischen Industrie, dem größten und Kernbereich dieser Gewerkschaft, schon gar nicht vor. Der letzte Tarifstreik in der chemischen Industrie fand 1971 statt. Ältere Kollegen haben noch Beteiligte getroffen, eine gemeinschaftliche Erinnerung daran gibt es nicht. Die „besondere Sozialpartnerschaft“ (Hermann Rappe, der im Januar verstorben ist und im Mitgliedermagazin der IGBCE von Gerhard Schröder mit einem Nachruf bedacht worden ist) funktioniert also in diesem Bereich – oder?

Nach einem dreijährigen Abschluss 2019 stand in diesem Frühjahr die Tarifrunde zum Entgelt an.

Die Forderung, die üblicherweise vom Hauptvorstand als „Empfehlung“ zur Diskussion in den Betrieben und

dann in den regionalen und schließlich in der Bundestarifkommission vorgegeben wird, war:

- Erhöhung der Entgelte („dauerhafte Erhöhung der Kaufkraft“)
- Erhöhung der Nachtzuschläge (für die Zeit von 22 bis 6 Uhr) von 15 auf 25%
- mehr Ausbildungsplätze

In zwei Verhandlungsrunden wurde mit den Unternehmern gesprochen, am 4./5. April gab es einen Abschluss.

Der wesentliche Inhalt ist:

- Aufschieben der „eigentlichen“ Tarifrunde, also die Erhöhung der Löhne in der Tariftabelle, wurde auf Oktober verschoben. Begründung: wirtschaftliche Unsicherheit angesichts des Ukrainekrieges. Das Ganze ist nun ein Tarifvertrag mit sieben Monaten Laufzeit, auch wenn er etwas verschämt „Brückenlösung“ genannt wird.
- Zum 31. Mai gibt es eine Einmalzahlung im Juni von 1.400€ für alle Beschäftigten. In Betrieben, die „wirtschaftliche Schwierigkeiten“ haben, kann durch Öffnungsklausel im Tarifvertrag auf 1.000€ abgesenkt werden.
- Erhöhung der Nachtarbeitszuschläge von 15 auf 20% des Stundenentgelts
- Außerdem wurden noch Verabredungen zur Flexibilisierung der Altersfreizeiten, zur Förderung bestimmter Auszubildender und zur „wissenschaftlichen Evaluierung“ vom „Homeoffice“ getroffen.

Dieser Abschluss gilt nun für rund 580.000 Beschäftigte in der Chemie- und Pharmaindustrie. Das umfasst so bekannte Namen und Großbetriebe wie die BASF, Hoffmann Laroche, Beiersdorf, Continental, die ehemaligen Bayer-Betriebe wie Covestro, aber auch kleine und exotische, sogenannte Mittelständler, die Seife zusammenrühren oder Kaffee entkoffeinieren.

### Wohin führt die Brücke?

Die Bedeutung dieses Abschlusses liegt nicht nur in der Größe des Geltungsbereiches, sondern in einer möglichen Vorbildfunktion für die in diesem Jahr auch noch anstehenden Tarifrunden in der Stahlindustrie und der Metall- und Elektroindustrie.

Aber: Einmalzahlungen – selbst in akzeptabler Höhe – sind keine dauerhafte Tarifpolitik. „Brückenlösungen“ müssen sich die Frage gefallen lassen: Wohin führt die Brücke?

Im Moment führt sie ins Nichts, weil die Brücke nicht auf Dauer die Löhne gegen Inflation UND die Spekulation der Kriegsgewinnler verteidigt.

## Der Abschluss

Potentiell positiv...

- Die Höhe des Einmalbetrages. Bei angenommenen 7 Monaten Laufzeit ergeben die 1.400€ deutlich mehr als 100€ netto monatlich, selbst bei herabgesetzter Zahlung von 1.000€ bleibt mindestens ein Hunderter im Monat netto übrig.
- Die Erhöhung der Nachtzuschläge bringt sofort mehr netto ins Portemonnaie. Beim Schichtarbeiter liegt ein Drittel der Arbeitszeit in der Nacht, 5% Erhöhung der Zuschläge sind also knapp 1,7% Entgelterhöhung brutto. Da Nachtzuschläge weitestgehend steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, fließt das Brutto fast ungekürzt in das Nettoeinkommen.

... schlecht oder zweifelhaft

- Da gewerkschaftliche Tarifpolitik sowieso immer nur im Nachhinein die Produktivitätssteigerung der Arbeitskraft und die Preissteigerungsrate versucht auszugleichen, gibt eine Einmalzahlung, die ja nicht dauerhaft in die Lohntabelle eingeht, diesen Anspruch auf.
- Die Öffnungsklausel ist sehr unternehmensfreundlich (nicht nur ein Bilanzverlust, sondern schon weniger als 3% erwartete Umsatzrendite in diesem Jahr reichen zur Begründung aus).
- Weil die Nachtzuschläge eben sozialversicherungsfrei sind, gehen diese folgerichtig auch nicht in die Berechnung von Arbeitslosengeld und Rente ein. Der Grundfehler, dass Gesundheit „abgekauft“ wird, wird nicht infrage gestellt.
- Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten (kurze Erläuterung – siehe unten). Seit Jahren liegt den Unternehmen bedingt durch die Altersstruktur in vielen Betrieben die Altersfreizeit schwer im Magen. Dass die IGBCE-Führung jetzt an dieser Frage den Unternehmen weit entgegenkommt, ist falsch. Einen starken, durch Tarifvertrag abgesicherten, individuellen Anspruch aufzuweichen zugunsten einer individuellen Vereinbarung zwischen Unternehmen und Beschäftigten – über die der Betriebsrat dann informiert(!) wird – ist sicher der Preis für den finanziell akzeptablen Abschluss. Dies ist politisch umso bedauerlicher, als dass die Altersfreizeiten von vielen Beschäftigten als wirkliche Errungenschaften betrachtet werden.
- Dass „Homeoffice“ nun gemeinsam wissenschaftlich bewertet wird, ist lediglich eine Vertagung des Konflikts, ob und wie die Arbeitsbedingungen von Heimarbeit gestaltet werden: beschäftigtenfreundlich, gesundheitlich zuträglich, mit oder ohne Mitbestimmung der Betriebsräte.
- Der Hauptfehler an der tariflichen Gestaltung der Zahl der Ausbildungsplätze lag und liegt in ihrem Empfehlungscharakter und der fehlenden, vor allem für den Einzelbetrieb nicht geltenden Verbindlichkeit.

Was die Führung der IGBCE zu diesem sogenannten „Brückenabschluss“ bewegt hat, kann nur vermutet werden. Nach zwei Jahren Corona gab es sicherlich eine Besorgnis, dass betriebliche Mobilisierungen (noch) schwächer ausfallen könnten als vor Corona.

Eine konfliktorientierte Tarifpolitik passt nicht zu einem staatstragenden und staatsmännischen Ansatz, wie ihn der Kanzler Scholz in der Krise des Ukrainekrieges zu verkörpern versucht.

Die Unternehmen haben sicher auch signalisiert, dass eine dauerhafte, tabellenwirksame Entgelterhöhung im Bereich 5 % plus (und das hätte es nur zur Erhaltung der Kaufkraft ja mindestens sein müssen) mit kurzer Laufzeit nicht einfach so zu haben ist – Sozialpartnerschaft hin oder her.

Inwieweit ein möglicher, aber schlechter Abschluss deshalb vermieden worden ist, damit die IG Metall nicht vorbelastet wird für ihre Tarifrunden in der Stahl- und Metall- und Elektroindustrie, bleibt der Spekulation überlassen.

Die IGBCE-Führung ist mit der SPD-Führung noch besonders eng verbunden. Eine konfliktorientierte Tarifpolitik passt nicht zu einem staatstragenden und staatsmännischen Ansatz, wie ihn der Kanzler Scholz in der Krise des Ukrainekrieges zu verkörpern versucht. Ist aber auch nur Kaffeesatzleserei.

## Was tun?

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde? Diesmal schon: im Oktober geht es schon weiter.

Der schöne Satz: „Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde“ ist nach vielen Jahren sehr langer Laufzeiten von Tarifverträgen ein bisschen in Vergessenheit geraten. Das ist diesmal bei einer faktischen Laufzeit von sieben Monaten eines faktischen Tarifvertrages anders. Jetzt ist im Oktober schon wieder Tarifrunde für die Branche Chemische Industrie. Das läuft einigermaßen zeitlich parallel mit der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Hier bietet sich eine Möglichkeit für Kolleg\*innen, branchenübergreifend Kontakt miteinander aufzunehmen und Zusammenarbeit aufzubauen. Das kann einerseits die Diskussion „Was soll gefordert werden“ betreffen. Aber bestehende Zusammenarbeit könnte sich natürlich auf gegenseitige Unterstützung bei Aktionen im Rahmen der jeweiligen Tarifrunden ausweiten.

Der Spekulation der Kriegsgewinnler ist auch nicht mit Tarifpolitik beizukommen.

Inhaltlich scheint es heute notwendig zu sein, zwei Fragen zu beantworten:

1. Wie kann der Lohn gegen die „normale“ Inflation verteidigt werden?
2. Wie kann der Lohn gegen die Spekulationen der Kriegsgewinnler verteidigt werden?

Gewerkschaftliche Tarifpolitik, die – im günstigsten Falle – alle Jahr die Tariflöhne anpasst, muss bei einer dauerhaft hohen Inflationsrate versagen. Halbjährliche, vierteljährliche oder gar monatliche traditionelle Tarifrunden sind nicht vorstellbar.

Der Spekulation der Kriegsgewinnler ist auch nicht mit Tarifpolitik beizukommen – jedenfalls nicht alleine.

Darüber hinaus stellt sich noch die Frage, dass nur für eine Minderheit der Beschäftigten die Löhne über Tarif geregelt werden. Wie soll es den anderen ergehen? Eine Vorbildfunktion oder faktische gewerkschaftliche Gestaltungsmacht ist in den letzten Jahrzehnten viel zu nachhaltig geschwächt worden.

Und dann gibt es noch all diejenigen Menschen, deren Einkommen nicht über Arbeitseinkommen geregelt ist. Die können sich aber am wenigsten von allen Inflation und Spekulation leisten.

## Gleitende Lohnskala? In der BRD kein Thema. Bisher.

Es gibt in Deutschland – jedenfalls in der Vergangenheit ? weder eine Diskussion über eine automatische Anpassung der Löhne – „gleitende Lohnskala“ ? sei sie staatlich verordnet oder tariflich vereinbart.

Und es gibt in Deutschland auch keine Diskussion, dass der Staat, die Regierung, direkt in die Preisfestsetzung von Unternehmen eingreift. Im günstigsten Fall gibt es irgendwelche, gießkannenmäßig verteilte, steuerfinanzierte Ausgleichszahlungen im Nachhinein, die dann noch sozial unausgewogen und vor allem viel zu niedrig sind.

Es ist aber dringend notwendig, auf diesen beiden Gleisen die Diskussion in den Betrieben und Gewerkschaften und in der Gesellschaft zu beginnen.

---

### Kurz erklärt: Was sind eigentlichen Alterfreizeiten?

- Sie sind die Verkürzung der Wochenarbeitszeit als Entlastung für Ältere.
- Schichtarbeiter:innen ab 55 Jahre, Normalschichtler:innen ab 57 haben statt der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden Anspruch auf die kürzere Arbeitszeit von 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich.
- Altersfreizeiten enden meist als Freischichten im Schichtplan oder als regelmäßige Tage alle drei Wochen oder auch einfach als zusätzliche Freizeitansprüche von 15 bis 17 Tagen pro Jahr gestaltet.
- Altersfreizeiten erfreuen sich allergrößter Beliebtheit bei allen Älteren, praktisch heißt das, dass ab Anfang 50 alle händeringend darauf warten, dass sie endlich Anspruch haben. Jeder Tag ohne Arbeit ist eben einfach ein guter Tag.
- Altersfreizeiten werden als Errungenschaft betrachtet. Ein direkter Angriff der Unternehmer:innen auf die Altersfreizeiten hätte sicherlich zu massiven Protesten in den Betrieben geführt.

Die Altersfreizeiten waren der Judaslohn, den Herrmann Rappe 1984 für seinen Verrat am Streik der IG Druck und Papier und der IG Metall um die 35-Stundenwoche bekommen hat. Der damalige Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik machte mitten in der Streikbewegung einen Tarifabschluss mit einer – zugegebenermaßen hervorragenden – tariflichen Vorruhestandsregelung und eben mit diesen Altersfreizeiten.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Dienstag den 24. Mai 2022 in der Kategorie: [Betrieb & Gewerkschaft](#), [Krieg gegen die Ukraine](#), [Tarifpolitik](#).