

Tarifrunde Chemie | 19.12.2013 | Lesezeit 2 Min.

Zu viel ist zu viel

Die Forderung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) nach 5,5 Prozent mehr Geld für zwölf Monate passt nicht zur wirtschaftlichen Lage der Branche. Auch das zweite Anliegen, die tarifliche Verpflichtung zur Übernahme von Auszubildenden, hat es in sich.

Seit Anfang Dezember wird in der Chemischen Industrie verhandelt. Dabei geht es für die 550.000 Tarifbeschäftigten um zweierlei:

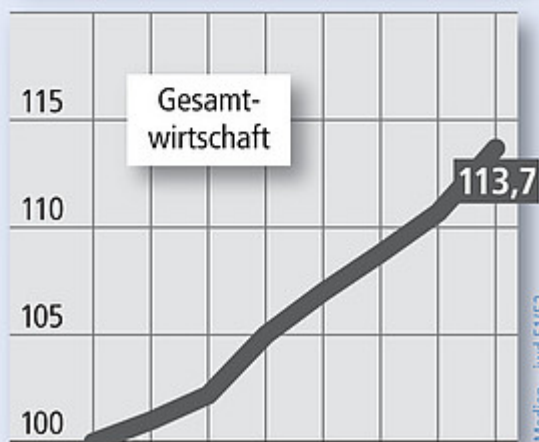
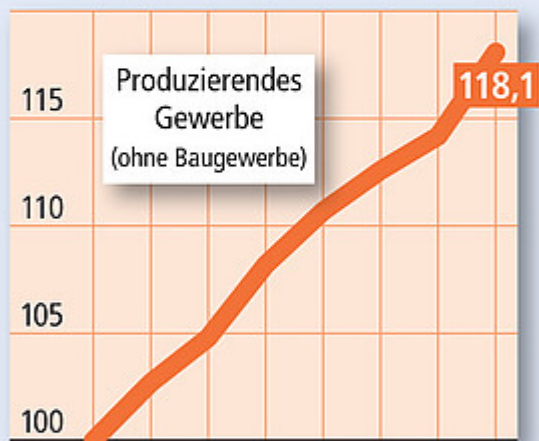
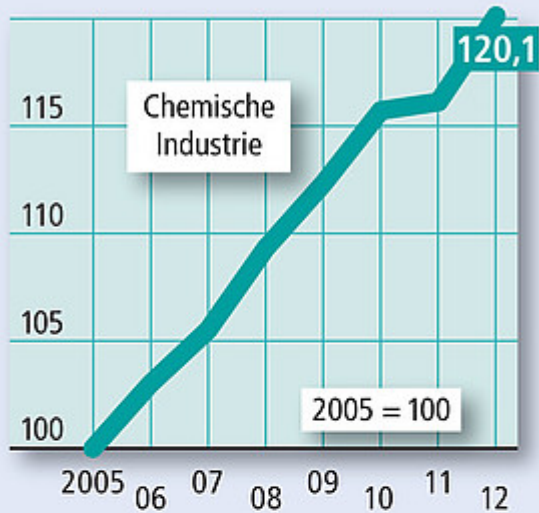
1. Höhere Löhne. Gemessen an früheren Forderungen gibt sich die IG BCE für 2014 zwar bescheidener. Denn mit Ausnahme des Nachkrisenjahres 2010 betrug ihre Entgeltforderungen in den vergangenen sechs Jahren immer zwischen 6 und 7 Prozent. Trotzdem ist die jüngste Forderung von 5,5 Prozent angesichts der schleppenden Chemiekonjunktur und des lohnpolitischen Verteilungsspielraums (Kasten) recht ambitioniert. Denn:

- **Die Chemieproduktion** liegt noch immer knapp unter dem Vorkrisenniveau von 2007. Außerdem bewegt sich die Branchenkonjunktur seit zehn Quartalen seitwärts. Deshalb betrachten die Unternehmen anderslautende, sprich positive Konjunkturprognosen mit Skepsis.
- **Die Produktionskosten** sind in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen, wobei die Unternehmen gleich von zwei Seiten in die Zange genommen wurden. Zum einen belastet sie die Energiewende (vgl. iwd 50/2013). Zum anderen sind die Löhne in der Chemischen Industrie seit 2005 schneller gestiegen als in anderen Branchen (Grafik).
- **Die Produktivität** ist im Jahr 2012 um 3,8 Prozent gesunken - in diesem Jahr

dürfte sie stagnieren. Dementsprechend legten die Lohnstückkosten 2012 um 7,4 Prozent und 2013 um 3,1 Prozent zu.

Chemische Industrie: Ordentliche Lohnzuwächse

Tarifverdienste einschließlich aller
Nebenvereinbarungen auf Stundenbasis



Quelle: Deutsche Bundesbank

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - iwv 51/52

Um die Wettbewerbsfähigkeit der Chemischen Industrie nicht aufs Spiel zu setzen, darf deshalb in der kommenden Lohnrunde die Schere zwischen Tariferhöhungen und

Produktivitätswachstum nicht weiter auseinandergehen.

2. Übernahmegarantie für Auszubildende. Die IG BCE räumt zwar ein, dass die Chemische Industrie bereits heute mehr als 80 Prozent der Lehrlinge übernimmt. Das reicht der Gewerkschaft aber nicht. Sie verweist darauf, dass nur ein Drittel der Übernommenen eine unbefristete Stelle erhält. Deshalb möchte die IG BCE die Übernahme in einem Tarifvertrag regeln.

Die Arbeitgeber wollen dagegen die Entscheidung, ob ein Lehrling am Ende seiner Ausbildung übernommen wird, in der Verantwortung der Unternehmen belassen. Andernfalls, argumentieren sie, würden viele Firmen demotiviert, über den Bedarf hinaus auszubilden oder auch schwächeren Bewerbern eine Chance zu geben. Damit würden außerdem die Erfolge des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ und des Programms „Start in den Beruf“ gefährdet. Durch Letzteres wurden seit dem Jahr 2000 rund 2.500 Jugendliche so gefördert, dass sie einen Arbeitsplatz bekamen oder eine Ausbildung antreten konnten.

Lohnpolitischer Verteilungsspielraum

Nach den Vorstellungen einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik sollen sich die Lohnzuwächse am Produktivitätszuwachs orientieren. Dieser wird für das kommende Jahr auf knapp 1 Prozent geschätzt. Rechnet man – wie die Gewerkschaften – noch einen Teuerungsausgleich hinzu, ergäbe sich ein Verteilungsspielraum von allenfalls rund 3 Prozent. Die eingerechnete Teuerung muss von den Unternehmen aber erst einmal verdient werden. Ob die Unternehmen ihre Preise 2014 tatsächlich um durchschnittlich 2 Prozent anheben können, hängt nicht zuletzt von der Auftragslage ab.

Kernaussagen in Kürze:

- Die Forderung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) nach 5,5 Prozent mehr Geld für zwölf Monate passt nicht zur wirtschaftlichen Lage der Branche.
- Seit Anfang Dezember wird in der Chemischen Industrie verhandelt - dabei geht es um höhere Löhne und die Übernahmegarantie für Auszubildende.
- Die Übernahmegarantie würde viele Firmen demotivieren, über den Bedarf hinaus auszubilden oder auch schwächeren Bewerbern eine Chance zu geben.