

Kostengünstig altern

Friedrich Wöhler zum »innovativen« Chemie-Abschluss

Das Chemietarifpaket 2008 wurde als besonders innovativ bezeichnet. Und auch als gute Vorlage für die Verhandlungen um die Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages, in die die IG Metall jetzt eintreten wird. Was ist innovativ an diesem Tarifpaket?

Entgelt für 25 Monate geregelt

Über die Erhöhung der Entgeltsätze ist schnell berichtet: Sie werden mit einer Laufzeit von 13 Monaten um 4,4 Prozent erhöht; in der zweiten Stufe mit einer Laufzeit von zwölf Monaten erfolgt nochmals eine Erhöhung um 3,3 Prozent. Azubis erhalten in der ersten Stufe 34 Euro mehr, in der zweiten Stufe 26 Euro mehr. Die lange Laufzeit, die bescheidenen Erhöhungen in der ersten und auch in der zweiten Stufe führten in der boomenden Großchemie an einigen Ecken zu Murren und Kritik.

Bonbon obendrauf ist eine Einmalzahlung, die bei einem Normalarbeitszeit-Arbeitsverhältnis einmalig sieben Prozent eines tariflichen Monatsgehalts beträgt – aus »wirtschaftlichen Gründen« allerdings einvernehmlich entfallen kann.

Im Vergleich der Branchenabschlüsse liegt die Chemie damit unterhalb des Abschlusses in der Stahlindustrie (5,1 Prozent), oberhalb der Abschlüsse in anderen Branchen, aber durchaus im Trend, was die 2-Jahresabschlüsse angeht. Diese langfristigen Abschlüsse werden damit gerechtfertigt, dass man davon ausgeht, dass die gute Konjunktur ihren Höhepunkt jetzt erreicht hat – es also nur gut sein könne, wenn man für 2009 bereits jetzt eine Erhöhung vereinbaren könne. Im Übrigen, aber das spricht niemand laut aus: Die nächste Chemietarifrunde wird dann 2010 zu einer Zeit stattfinden, in der in den meisten Betrieben die Betriebsratswahl schon gelaufen ist. So kann eine Tarifrunde 2010 schon mal nicht die Betriebsratswahlen verhandeln. In den Betrieben wird das Ergebnis als am unteren Rande des Akzeptablen angesehen. Dass die bürgerliche und die Gewerkschaftspresse von einer grundsätzlichen Trendwende in der Tarifpolitik sprechen, von kräftigen Gehaltserhöhungen, die es jetzt erstmals wieder gebe, kann nur verwundern: Einen Abschluss von 4,4 Prozent bei einer offiziellen Inflationsrate, die an den drei Prozent kratzt, als deutliche Trendwende der Einkommenspolitik zu bezeichnen, ist ein Hohn. Erst recht, wenn die Beschäftigten die boomende Konjunktur, Aktienausschüttungen und Vorstandsgehälter vor Augen haben.

Zu erwähnen sind schließlich die Regelungen zur Zahl der Ausbildungsplätze: Die Chemie-Unternehmen verpflichten sich, im Jahre 2009 und 2010 jeweils 8 400 Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Das stabilisiert die Ausbildungsplatz-Zahlen immerhin auf dem bisherigen Niveau.

Demografie-Fonds – ein neuer Stern am Himmel?

Um den dahinter stehenden Gedanken zu verstehen, muss man sich vergegenwärtigen, in welche Probleme Betriebe und Belegschaften in den nächsten Jahren hineinlaufen:

- Die Gewerkschaften haben den Kampf gegen die Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre aufgegeben – so sie ihn denn jemals geführt haben.
- Die Belegschaften sind verzweifelt angesichts der Vorstellung, zukünftig bis 67 Jahre (in der Endstufe der stufenweisen Erhöhung) arbeiten zu müssen, insbesondere die Kolleginnen und Kollegen mit schlechten Arbeitsbedingungen, harter körperlicher Arbeit, Schichtsystemen o.ä.
- Die Altersteilzeit-Tarifverträge laufen Ende 2009 aus, ebenso endet die finanzielle Förderung der Altersteilzeit, die die Arbeitsverwaltung bislang gewährt hat. Dabei war die Altersteilzeit das zentrale Instrument, früher aus dem Betrieb zu kommen. Insbesondere dort, wo es eine gute betriebliche Altersversorgung gibt, konnte man bislang das aktive Arbeitsleben irgendwann zwischen 57,5 und 63 Lebensjahren beenden.
- Für die Betriebe war die Altersteilzeit andererseits das einfachste und billigste Instrument des Personalabbaus, das aber in der jetzigen Phase der Hochkonjunktur nicht mehr gebraucht wird.
- Damit verlängert sich jetzt die Lebensarbeitszeit, die Beschäftigten bleiben länger im Betrieb, das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt heute schon massiv an.
- Älter werdende Belegschaften thematisieren jetzt das Problem der Qualifizierung und der Arbeitsbelastungen. Älter werdende Belegschaften sind zugleich teurer, schon allein, weil Krankheitszeiten im Alter zunehmen.

Vor diesem Hintergrund machen sich Gewerkschaften Gedanken, wie man einen »Flexiblen Altersausstieg« organisieren kann, ohne die Rente mit 67 anzugreifen. Und in den Betrieben, nicht nur der Chemieindustrie, laufen umfangreiche Überlegungen und Projekte, wie man mit der »demografischen Herausforderung« umgeht. Das heißt, wie man Ältere leistungsfähig hält und gleichzeitig die steigenden Kosten einer älter werdenden Belegschaft im Griff behält. Deshalb der innovative Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« mit dem Demografie-Fonds als zentralem Instrument.

Was steckt drin im Demografie-Tarifvertrag?

Zunächst einmal eine Reihe von Absichtserklärungen. Die Betriebe werden eine Demografie-Analyse der Alters- und Qualifikationsstrukturen durchführen. Auf dieser Basis wird man mit den Betriebsräten Beratungen aufnehmen über die Themenfelder: alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, betriebliche Gesundheitsförderung, Qualifizierungsmaßnahmen und Nachwuchssicherung. Es sind also Absichten formuliert, für deren Umsetzung man eigentlich keinen Tarifvertrag braucht.

Der materielle Kern des neuen Tarifvertrags ist der »Demografie-Fonds«. Ab 2010 werden pro Kopf der Beschäftigten 300 Euro in einen Fonds einbezahlt. Der Betrag erhöht sich tarifydynamisch in den Folgejahren. Über die Verwendung dieses Fonds entscheiden die Betriebsparteien. Dabei stehen grundsätzlich fünf Möglichkeiten zur Verfügung:

- Einrichtung von Langzeitkonten: Der Fonds wäre dann die Anschubfinanzierung eines Langzeitkontos, das von den Beschäftigten weiter mit Zeit und Geld gefüttert wird, um sich so am Ende einen früheren Altersausstieg selbst zu finanzieren.
- Altersteilzeit: Es wurde ein neuer Altersteilzeit-Tarifvertrag abgeschlossen. Die neue Altersteilzeit kann mit 59 Lebensjahren begonnen werden, ein Ausstieg aus dem Arbeitsleben wäre frühestens mit 61 Jahren möglich, sofern die/der Beschäftigte die finanziellen Möglichkeiten hat, die Altersrente für langjährig Versicherte mit Abschlägen in Kauf zu nehmen. Der Fonds würde dazu dienen, die Altersteilzeit zu finanzieren – nicht die Rentenabschläge auszugleichen! Beim Modell Altersteilzeit setzt man auch darauf, dass die Bundesregierung die Bezuschussung durch die Arbeitsverwaltung nochmals verlängert.
- Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung: Die Betriebsparteien könnten sich darauf einigen, den Fonds für eine solche Versicherung zu verwenden, da es ja ab dem Jahrgang 1961 keine Berufsunfähigkeits-Rente mehr gibt (auch eine der wenig beachteten sozialpolitischen Schweinereien der rot-grünen Bundesregierung).
- Teilrente: Der Fonds könnte eine Teilrente finanzieren, ein wenig beachtetes, weil finanziell unattraktives Modell.
- Tarifliche Altersvorsorge: Die Betriebsparteien könnten sich darauf einigen, das Geld in die schon vorhandene zusätzliche tarifliche Altersvorsorge zu packen.

Wenn sich die Tarifparteien nicht einigen können, gibt es eine Auffangregelung: Der Fonds muss für die Einrichtung von Langzeitkonten verwendet werden. Das heißt aber mit anderen Worten: ob es wirklich im Einzelbetrieb eine neue Altersteilzeit gibt, hängt von den Betriebsparteien, und damit vom Willen des Einzelkapitalisten ab. Zwingend vorgeschrieben sind nur zwei Sachen: die Einrichtung des Demografie-Fonds und, im Falle der Nichteinigung, die Einrichtung des Langzeitkontos. Und klar ist auch: der Fonds wird allenfalls für eines der Instrumente aus dem definierten Instrumentenkasten reichen.

Die Tarifparteien haben also ein Instrumentarium definiert, das sie den Betriebsparteien vor die Tür gekippt haben mit dem Motto »Macht was draus«. Das ist wahrhaft »Verbetrieblichung der Tarifpolitik«. Mit der konkreten Umsetzung müssen sich jetzt die Betriebsräte rumschlagen. Und mit den enttäuschten Hoffnungen der älteren Jahrgänge, wenn man sich am Ende doch nicht auf eine Altersteilzeit einigen kann, weil es der Kapitalist nicht will. Die Auffangregelung Langzeitkonto ist wenig populär, weil die Belegschaften durchaus begriffen haben, dass sie damit ihren früheren Altersausstieg im Wesentlichen mit dem Einbringen von Zeit und Geld selbst finanzieren sollen. Das Geld sitzt auch in den Großbetrieben nicht mehr locker, und Zeit will man am liebsten jetzt abfeiern und nicht erst nach einer Ansparphase von zehn, zwanzig oder dreißig Jahren.

Was bleibt als Fazit? Die Betriebsräte haben jetzt den Ärger. Ob es am Ende eine neue Altersteilzeit geben wird, weiß man immer noch nicht, das hängt vom Betrieb ab. Da dies sicher sehr unterschiedlich gehandhabt werden wird, wird es am Ende von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Möglichkeiten geben, aus der Maloche rauszukommen. Doch alle Möglichkeiten werden deutlich später sein als bisher üblich!

Wo bleibt das Positive? Positiv ist vielleicht, dass seit kurzem eine Diskussion über Arbeitsbelastung und Arbeitsorganisation begonnen hat, wie wir sie bislang nicht hatten, weil bislang nur über Personalabbau gestritten wurde. Endlich wird auch mal über die Frage diskutiert: Wie muss eigentlich ein Arbeitsplatz aussehen, an dem ich bis ins hohe Alter arbeiten kann, ohne krank zu werden.

Friedrich Wöhler

erschieden im express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 5/08