

PRESSEINFORMATION

Chemie-Tarifabschluss 2015

Stuttgart, 27.03.2015

2,8 Prozent für 17 Monate

- **Demografiebetrag: 550 Euro für 2016 und 750 Euro ab 2017**
- **betriebliche Flexibilität durch 1 Leermont und Verschiebemöglichkeit**

Nach neun regionalen und drei zentralen Verhandlungsrunden haben BAVC und IG BCE eine Einigung in der Tarifaueinandersetzung erzielt: Die Entgelte der 550.000 Beschäftigten in den 1.900 Betrieben der chemischen und pharmazeutischen Industrie steigen nach einen Leermont um 2,8 Prozent. Die tabellenwirksame Tariferhöhung gilt ab dem 2. Monat, kann aber bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens um zwei weitere Monate nach hinten verschoben werden. Der Abschluss hat eine Gesamtlauzeit von 17 Monaten. Zudem wird der bestehende Demografiefonds für das Jahr 2016 pro Tarifbeschäftigten auf 550 Euro und ab 2017 auf 750 Euro erhöht.

BAVC-Präsidentin Suckale: „Starke Chemie-Sozialpartnerschaft“

„Die Sozialpartnerschaft in der Chemie ist stark, das zeigt sich heute erneut“, erklärte **Margret Suckale**, Präsidentin der Chemie-Arbeitgeber. „Die Verhandlungen waren in diesem Jahr schwieriger als beim letzten Mal, weil die Positionen weiter auseinander lagen und das wirtschaftliche und geopolitische Umfeld besonders herausfordernd ist. Aber am Ende hat die Brücke der Sozialpartnerschaft getragen. Beide Seiten konnten so aufeinander zugehen. Der Abschluss behält die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen genauso im Blick wie die Interessen der Arbeitnehmer, die ein spürbares Reallohnplus erhalten. Außerdem haben wir unsere Vorreiterrolle beim Thema Demografie weiter ausgebaut.“

Verhandlungsführer Hansen: „Einigung nach scharfer Auseinandersetzung“

BAVC-Verhandlungsführer **Hans-Carsten Hansen** wertete die Einigung als einen „für die Unternehmen und die Beschäftigten fairen Kompromiss“. Hansen weiter: „Wir haben hart und intensiv verhandelt. Dabei sind die Arbeitgeber bis an die Schmerzgrenze gegangen.“ Auch in einer teils sehr scharfen Auseinandersetzung haben beide Seiten den Blick für das Wesentliche nicht verloren. „In der Demografiefrage haben wir uns auf eine tragbare Lösung verständigt. Die Kostenbelastung aus Entgelterhöhung und Demografiebetrag ist für die Unternehmen leistbar. Über eine längere Laufzeit und die Flexibilität zu Beginn der Tariferhöhung ist dieser Abschluss für alle Unternehmen in der Fläche noch verkräftbar.“

Die Elemente des Tarifpakets im Detail:

Entgelterhöhung: Nach einem Leermonat 2,8 Prozent für 16 Monate

Nach einem Leermonat steigen die Tarifentgelte für die Chemie-Beschäftigten um 2,8 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen werden einheitlich um 40 Euro je Monat erhöht. Die Entgeltsteigerung wird damit in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz zum 1. April 2015 wirksam. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein sowie Niedersachsen und Westfalen gilt dies ab 1. Mai 2015. Im Saarland und im Tarifbezirk Ost tritt diese Regelung am 1. Juni 2015 in Kraft. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen jeweils 17 Monate und gelten entsprechend bis Ende Juli 2016 bzw. Ende August und Ende September 2016.

Demografiebetrag: 550 Euro für 2016 und 750 Euro ab 2017

Zudem wird der bestehende Demografiefonds für das Jahr 2016 pro Tarifbeschäftigten auf 550 Euro und ab 2017 auf 750 Euro erhöht. Vereinbart wurde, dass der neue Demografiebetrag für sämtliche Verwendungszwecke des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ genutzt werden kann. Arbeitgeber und Gewerkschaft einigten sich außerdem darauf, die existierenden tariflichen Instrumente des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ gemeinsam zu analysieren. Ziel sei es, bis zur nächsten Tarifrunde zusätzliche Handlungsbedarfe zu identifizieren. „Die Chemie-Tarifvertragsparteien untermauern damit, welchen Stellenwert das Thema ‚Demografie‘ für sie hat“, so Hansen.

Flexibilisiertes Inkrafttreten der Tarifsteigerung

Die Tarifierhöhung tritt nach einem Leermonat in Kraft. Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (z. B. mit Verlust im abgelaufenen Geschäftsjahr) können eine zusätzliche Verschiebung der Tarifierhöhung um weitere zwei Monate vornehmen. Diese zusätzliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung. ■