

26.11.2019

Erfolgreicher Chemie Tarifabschluss 2019

Mehr Zeit, mehr Geld, mehr Bildung, mehr Pflege - ein FAQ zum Chemie Tarifabschluss

Zukunftskonto? Erreicht! Entgelterhöhung? Errungen! Pflegezusatzversicherung? Wird eingeführt! Bildungsoffensive? Kommt!

Viel haben wir bei unserer diesjährigen Chemie Tarifverhandlungsrunde erreicht. Anbei alle wichtigen Informationen in einem FAQ zur Chemie Tarifrunde 2019.



Es wird Zeit - Chemie Tarifrunde 2019

Wie viel mehr bringt mir der Tarifabschluss?

Alles in allem beträgt das Plus mehr als 6 Prozent. Davon entfallen gut 1,8 Prozent auf das Zukunftskonto, 0,7 Prozent auf die tarifliche Pflegezusatzversicherung, etwa 0,5 Prozent auf die Einmalzahlung, 2,8 Prozent auf die tabellenwirksamen Erhöhungen und weitere 0,3 Prozent auf die Anhebung des Weihnachtsgelds.

Wie lange läuft der Tarifvertrag?

Bis Ende März 2022. Und zwar für alle regionalen Tarifbezirke. Damit machen wir Schluss mit den nach Tarifbezirken differierenden Geltungsdauern. Der aktuelle Tarifvertrag beispielsweise lief für die Tarifbezirke Nordrhein, Rheinland-Pfalz und Hessen bis Ende Oktober, für Bayern, Baden-Württemberg, Westfalen, Norddeutschland und Berlin bis Ende November und für Saarland und Ostdeutschland bis Ende Dezember 2019. Um auf ein gemeinsames Enddatum zu kommen, bekommen die Tarifverträge diesmal unterschiedliche Laufzeiten von 27 bis 29 Monaten.

Warum ist die Laufzeit so lang?

Das ist die zweite Seite des Kompromisses. Die wirtschaftliche Lage der chemisch-pharmazeutischen Industrie hat sich nach Jahren der Hochkonjunktur abgeschwächt. Die Arbeitgeberseite hatte deshalb eine Nullrunde ins Spiel gebracht. Dass wir trotzdem alle unsere Forderungen – Zukunftskonto, Pflegeversicherung, reales Entgeltplus, Qualifizierungsoffensive – und noch zusätzlich eine Anhebung des Weihnachtsgelds durchsetzen konnten, machte auf unserer Seite Zugeständnisse bei der Laufzeit erforderlich.

Wie hoch fällt meine Einmalzahlung aus und wann bekomme ich sie?

Das ist – wegen der noch unterschiedlichen Laufzeit der Tarifverträge – regional und nach Beschäftigtengruppen unterschiedlich. Diese Regelungen gelten analog für Auszubildende. In **Nordrhein, Hessen und Rheinland-Pfalz** fließt die Einmalzahlung bereits im Januar 2020 und deckt einen Zeitraum von sechs Monaten ab. Tagschichtler bekommen 6 Prozent, Teilkonti-Schichtler im 24h-Dienst 6,75 Prozent, Vollkonti-Beschäftigte in Dauernachtschicht 8 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts. In **Westfalen, Bremen, Nord, Baden-Württemberg, Bayern und Berlin** fließt die Einmalzahlung im Februar 2020 und deckt einen Zeitraum von fünf Monaten ab. Tagschichtler bekommen 5 Prozent, Teilkonti-Schichtler im 24h-Dienst 5,63 Prozent, Vollkonti-Beschäftigte in Dauernachtschicht 6,67 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts. Im **Saarland und in Ostdeutschland** fließt die Einmalzahlung im März 2020 und deckt einen Zeitraum von vier Monaten ab. Tagschichtler bekommen 4 Prozent, Teilkonti-Schichtler im 24h-Dienst 4,5 Prozent, Vollkonti-Beschäftigte in Dauernachtschicht 5,33 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts.

Wann greifen die Entgelterhöhungen, und wie viel mehr gibt es?

Die erste Stufe greift am 1. Juli 2020 und beträgt 1,5 Prozent für zwölf Monate. Die zweite Stufe folgt am 1. Juli 2021 und beträgt 1,3 Prozent für neun Monate. Diese Lohnerhöhungen erfolgen bundesweit einheitlich. Zur Orientierung: Im Oktober 2019 lag die Inflationsrate bei 1,1 Prozent. Blicke es bei diesem Wert, läge das Plus in beiden Stufen oberhalb der Geldentwertung.

Können Betriebe in schwieriger wirtschaftlicher Lage die Erhöhungen verschieben?

Das ist nur für die zweite Stufe zum 1. Juli 2021 möglich. Und nur für Unternehmen mit einer Umsatzrendite von unter 3 Prozent oder mit negativem Ergebnis. Außerdem müssen die Tarifvertragsparteien, also auch die IG BCE, dem zustimmen.

Wann und wie hoch steigt das Weihnachtsgeld?

Es steigt ab 2021 um 5 Prozentpunkte auf 100 Prozent eines tariflichen Monatseinkommens.

Was ist mit dem Zukunftskonto gemeint?

Der Tarifabschluss sieht die Schaffung eines Zukunftskontos im Gegenwert von fünf freien Tagen pro Jahr vor. Über die Verwendung kann jeder Einzelne im Rahmen unterschiedlicher Wahloptionen frei entscheiden. Welche einzelnen Optionen zur Verfügung stehen, soll in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Ab wann stehen mir die freien Tage zu?

Die Einführung erfolgt gestaffelt: Bereits im Jahr 2020 erhalten Beschäftigte zwei freie Tage. Diese können ins folgende Jahr 2021 verschoben werden, wenn sich die Betriebsparteien darauf einigen. 2021 sind es bereits drei freie Tage. Ab dem Jahr 2022 erhält jeder Chemiebeschäftigte dauerhaft fünf freie Tage pro Jahr. Das entspricht 23 Prozent eines tariflichen Monatseinkommens beziehungsweise im Durchschnitt 940 Euro. Unsere Forderung nach einem Zukunftskonto in Höhe von 1.000 Euro haben wir damit praktisch durchgesetzt.

Was kann ich mit den freien Tagen anstellen?

Ihr könnt fünf Tage freinehmen, doch euch stehen noch andere Optionen offen: Die Tage können auf Langzeitkonten angespart, für die Altersvorsorge, für Qualifizierungsmaßnahmen oder die Berufsunfähigkeitsversicherung Chemie verwendet werden. Auch eine Auszahlung der Tage in Geld ist denkbar. Die konkreten Wahloptionen regeln Betriebsrat und Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Dabei muss es mindestens zwei Optionen geben – eine davon soll die Möglichkeit sein, das Guthaben für zusätzliche Freizeit zu verwenden.

Profitieren Azubis auch?

Ja, Auszubildenden wird das Guthaben auf dem Zukunftskonto mit der Januarabrechnung ausgezahlt.

Wem steht das Zukunftskonto zu?

Das gilt für alle Beschäftigte in den Betrieben, in denen der Chemie-Tarifvertrag gültig ist. Stichtag für die Berechtigung ist der 1. Werktag im Januar.

Wie ist die Pflegezusatzversicherung geregelt?

Die Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie ist ein Pfl egetagegeld und ergänzt die gesetzliche Pflegevorsorge. Die Grundsätze haben IG BCE und Bundesarbeitgeberverband in ihrem Tarifvertrag vereinbart und im Gruppenvertrag zwischen den Tarifparteien und einem Versicherungskonsortium konkretisiert. Vorbild ist ein Pilotmodell, das die IG BCE bereits im Januar 2019 mit Henkel vereinbart hatte und das dort bereits von vielen Beschäftigten in Anspruch genommen wurde.

Welche Rolle spielen das Versicherungskonsortium?

Die Pflegeversicherung wird von drei namenhaften Versicherern bereitgestellt. Es ist das deutschlandweit erste Konsortium in der betrieblichen Krankenversicherung und beim Thema Pflege. In diesem Konsortium hält die R+V 45 Prozent, die Deutsche Familienversicherung 35 Prozent und die Barmenia 20 Prozent.

Warum brauchen wir eine Pflegezusatzversicherung?

Aktuell haben nicht einmal fünf Prozent der Deutschen eine private Pflege-Vorsorge. 40 Prozent der Pflegebedürftigen im Pflegeheim rutschen in die Sozialhilfe. 1927 Euro muss ein Pflegebedürftiger derzeit im Bundesdurchschnitt monatlich aus eigener Tasche für das Pflegeheim zuzahlen. Die Kosten der Pflege sind also deutlich höher als die staatlichen Leistungen. Und die Pflegeversicherungsbeiträge steigen kontinuierlich. Gleichzeitig führt die demografische Entwicklung zu einem enormen Anstieg der Pflegebedürftigkeit: 2018 waren 3,7 Millionen pflegebedürftig, 2050 werden es schon 5,2 Millionen sein.

Macht das kürzlich beschlossene „Angehörigen-Entlastungsgesetz“ die Pflegezusatzversicherung nicht überflüssig?

Das „Angehörigen-Entlastungsgesetz“ soll die Kinder pflegebedürftiger Eltern entlasten. Kinder, sollen erst zu Unterhaltszahlungen herangezogen werden können, wenn ihr Jahreseinkommen 100.000 Euro brutto übersteigt. Bevor das Gesetz greift, muss aber das eigene Vermögen der Pflegebedürftigen komplett aufgebraucht sein. Finanzielle Sicherheit für den eigenen Pflegefall oder der seiner direkten Angehörigen bietet deshalb auch das neue Gesetz nicht. Das frei verfügbare Pflegegeld aus der CareFlex Chemie hingegen schützt das private Vermögen und entlastet Pflegebedürftige und pflegende Angehörige.

Wie wird die Pflegezusatzversicherung finanziert?

Die Pflegezusatzversicherung wird komplett durch den Arbeitgeber finanziert. Unabhängig vom Einkommen der Beschäftigten zahlt der Arbeitgeber 33,65 Euro pro Monat ein.

Ab wann tritt die Pflegezusatzversicherung in Kraft?

Versicherungsbeginn ist der 01. Juli 2021.

Für wen gilt die Pflegezusatzversicherung?

Die Pflegezusatzversicherung gilt für alle Arbeitnehmer, deren Beschäftigung länger als 6 Monate besteht und Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben. Für Auszubildende gilt die Zusatzversicherung nicht. Bei der Übernahme von Auszubildenden greift sie aber ab dem 1. Tag, egal ob sie unbefristet oder befristet übernommen werden. Außertarifliche und leitende Angestellte können über freiwillige Vereinbarung des Arbeitgebers in die

Zusatzversicherung eintreten. Anspruch haben außerdem Arbeitnehmer in Eltern- oder Pflegezeit bis zwölf Monate, bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit bis 72 Wochen, bei unbezahlter Freistellung (Sabbatical) bis zwölf Monate und Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase von Langzeitkonten befinden. Nach diesen Zeiträumen können die Beschäftigten den Vertrag aus Eigenmitteln fortführen. Wollen sie das nicht, können sie den Vertrag beitragsfrei ruhend stellen.

Welche Prämien und Leistungen bietet die Versicherung?

Monatlich 300 Euro gibt es bei häuslicher Pflege bei Pflegegrad 2 bis 4. Pflege im Heim wird bei Pflegegrad 2 bis 5 mit monatlich 1.000 Euro unterstützt. Im Leistungsfall werdet ihr vom Beitrag befreit. So wird verhindert, dass die Leistung von der Prämie abgezogen wird. Das gilt auch ab Leistungsgrad 1. Bei Tarifmitarbeitern gibt es keine Gesundheitsprüfung. Wenn ihr das Unternehmen innerhalb der Branche wechselt, ändert sich nur der Beitragszahler (Arbeitgeber). Die Versicherungsbedingungen ändern sich nicht.

Welche Zusatzmodule gibt es?

Kinder, Ehe- und Lebenspartner und Kinder (ohne Altersbegrenzung) können mit nur einer Gesundheitsfrage und Eltern, Schwiegereltern, Geschwister und Enkel können mit einer einfachen Gesundheitsprüfung sowie mit einem überschaubaren Zusatzbetrag privat abgesichert werden. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die tarifliche Pflegeversicherung ambulant und stationär aufzustocken. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beispielsweise durch Renteneintritt oder Kündigung, kann die Pflegezusatzversicherung privat ohne Gesundheitsprüfung fortgeführt werden.

Sind weitere Änderungen vereinbart worden?

Im Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ ist Folgendes festgelegt worden: Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine befristete individuelle Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit festlegen, die mindestens 32 Stunden beträgt. Voraussetzung dafür ist, dass dazu eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Der Ausgleich der Stunden kann in Geld oder Zeit erfolgen.

Wie ist das mobile Arbeiten künftig geregelt?

Der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ enthält ebenfalls Regelungen zum mobilen Arbeiten, das eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich macht. Doch nicht jede Arbeit eignet sich dafür. Grundlage ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Das mobile Arbeiten bleibt für Beschäftigte freiwillig. Unter einer Bedingung ist es ausnahmsweise möglich, die Ruhezeit auf neun Stunden zu verkürzen. Der Arbeitnehmer muss das Arbeitsende oder den Arbeitsbeginn am Folgetag selber bestimmen können. Soll der Beschäftigte zu einer zuschlagspflichtigen Zeit arbeiten, sind die Zuschläge auch entsprechend zu zahlen.

Warum werden die Regelungen zu den Altersfreizeiten überprüft?

Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Juli 2019 haben nicht nur Voll-, sondern auch Teilzeitbeschäftigte in der Chemieindustrie Anspruch auf Altersfreizeiten. Diesem Urteil leisten wir Folge. Deshalb müssen wir die im

Tarifvertrag festgeschriebenen Regelungen zu den Altersfreizeiten überarbeiten und um die Teilzeitbeschäftigten ergänzen. Uns geht es dabei nur um Rechtssicherheit für Teilzeitbeschäftigte. Wir wollen die Altersfreizeiten nicht abschaffen.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Schwanthalerstraße 64 | D-80336 München

Telefon: 089 1202140-0 | Telefax: 089 1202140-10

E-Mail: bezirk.muenchen@igbce.de