

**Markus Scheib**

**Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Chemie Baden-Württemberg e.V.**

**Donnerstag, 5. März 2015, 10:00 Uhr | Es gilt das gesprochene Wort.**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die chemische Industrie steckt derzeit in einer schwierigen Tarifrunde. Dazu werde ich Ihnen berichten.

**Tarifverhandlungen 2015**

Wir haben bisher zwei Verhandlungen hinter uns, die beide – erwartungsgemäß – ohne abschließende Ergebnisse verhandelt wurden. Auf regionaler Ebene haben wir am 29. Januar 2015 in Karlsruhe mit der IG BCE verhandelt, die erste Verhandlung der Bundestarifkommissionen fand am 24. Februar 2015 in Kassel statt.

Worüber wird verhandelt?

**Forderung**

Die Forderungen der Gewerkschaft sind: eine Entgelterhöhung um 4,8 Prozent, 60 Euro mehr für die Azubis und die Weiterentwicklung des Tarifvertrages Demografie und Lebensarbeitszeit sowie die Aufstockung des dort vereinbarten Demografiefonds.

Wir sind der Überzeugung, dass die Entgeltforderung deutlich zu hoch ist. Und: wir müssen weiter an einer demografie-festen Tarifpolitik arbeiten.

**Produktivität**

Die Lage in den Unternehmen und das wirtschaftliche Umfeld geben eine solche Tariferhöhung nicht her.

Die Produktivität in der chemischen Industrie Deutschlands ist seit 2010 insgesamt um mehr als vier Prozentpunkte, 2014 jüngst noch um 0,3 Prozentpunkte gesunken.

Damit ist bereits eine Variable in der Berechnung des sogenannten Verteilungsspielraums festgelegt.

## **Inflation**

Dann haben wir 2014 in Deutschland eine Inflation von 0,9 Prozent. Auch für 2015 wird sich hier nichts gravierend ändern: die Prognosen der Wirtschaftsforscher für die Verbraucherpreisentwicklung liegen inzwischen übereinstimmend bei einem Prozent Inflation.

Das heißt: auch geringere, maßvolle Entgelterhöhungen kommen bei den Beschäftigten im Geldbeutel an. Mit der Inflation wurde regelmäßig die Höhe von Entgeltforderungen begründet.

Eine Entgeltforderung, wie sie die Gewerkschaft aufgestellt hat, ist damit schlicht unrealistisch und zu hoch.

Verstehen Sie mich richtig: Wir verhandeln über eine Entgelt-Erhöhung. Wir sprechen nicht von einer Nullrunde.

## **Arbeitskosten**

Aber bei der Einigung auf eine Erhöhung müssen wir die Realität im Blick haben. Und die sieht nun einmal so aus, dass die Arbeitskosten in der chemischen Industrie in den vergangenen vier Jahren um mehr als 16 Prozent gestiegen sind.

Damit stehen wir – hinter Belgien - auf einem Spitzenplatz in Europa! Darüber können wir uns nicht freuen. Das kostet Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsfähigkeit und auf Sicht Arbeitsplätze an unserem Standort.

## **Mittelstand**

Fast 90 Prozent der Unternehmen im Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg haben weniger als 500 Mitarbeiter. Diese mittelständischen Unternehmen haben damit zu kämpfen, dass die Personalkostenquote regelmäßig über 30 Prozent liegt. Entgelterhöhungen können hier sehr viel schwieriger durch Produktivitätssteigerungen wettgemacht werden.

## **Entgelterhöhungen**

Die Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre haben gerade diesen Unternehmen viel abverlangt. Denn: Diese Tarifierhöhungen waren zu hoch. Seit 2011 sind die Entgelte zuerst um 4,1, dann um 4,5 und zuletzt um 3,7 Prozent angehoben worden.

Sie sind deshalb so hoch ausgefallen, weil wir mit einem belastbaren Aufschwung gerechnet haben. Der ist aber nicht eingetreten. Stattdessen ist die Produktion in der deutschen Chemie seit 2010 nur um knapp 2 Prozent gestiegen.

In der Rückschau waren diese Abschlüsse also zu hoch.

Besonders der Mittelstand braucht deshalb jetzt eine Verschnaufpause. Denn auch 2015 rechnen die Wirtschaftsforschungsinstitute für die deutsche Wirtschaft nur mit einem Wachstum von etwa 1,4 Prozent.

**Maßvoller Abschluss nötig** Mit den Zahlen aus 2014 und dem zu erwartenden schwachen Wachstum 2015 ist eine Entgelterhöhung, wie sie die IG BCE gefordert hat, nicht vereinbar. Wir brauchen vielmehr eine niedrige Erhöhung der Gehälter – etwas Bescheidenheit wäre hier angebracht.

Die IG BCE hat jüngst verstärkt auf einzelne gute Konzernabschlüsse verwiesen, um ihre Entgeltforderung als berechtigt darzustellen. Das hat allerdings mit dem Flächentarifvertrag nur wenig zu tun. Denn erfolgreiche Unternehmen haben in der Vergangenheit ihre Mitarbeiter auch außertariflich am guten Erfolg beteiligt. Das werden sie sicherlich wieder tun – außertariflich. Wir schließen als Arbeitgeberverband aber Tarifverträge über die Mindestbedingungen in unserer Branche ab. Und die müssen, auch beim Entgelt, nicht nur für die besonders leistungsfähigen Unternehmen leistbar bleiben. Hinzu kommt, dass ein hoher Anteil der positiven Konzernabschlüsse eben nicht mehr in Deutschland erwirtschaftet wurde, sondern außerhalb, im Wesentlichen in Asien und USA.

**Demografie** Die zweite Forderung der Gewerkschaft betrifft den Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie. Damit haben 2008 die Chemie-Arbeitgeber mit der Gewerkschaft echtes Neuland betreten als Branche der demografischen Veränderung gestellt.

Die Gewerkschaft möchte jetzt über eine Weiterentwicklung dieses Tarifvertrags Lebensarbeitszeit und Demografie verhandeln. Als wir ihn 2008 abgeschlossen haben, waren wir uns einig:

Ältere Mitarbeiter werden in Zukunft länger arbeiten müssen – und wir müssen aktiv um Nachwuchs werben. Intensive Anstrengungen der Arbeitgeberverbände und der Unternehmen, besonders im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement und Ausbildungsmarketing, waren und sind die Folge dieses Tarifvertrages. Hinzu kam der Demografiefonds – Geld, über dessen Verwendung die Betriebsparteien entscheiden. So kann es beispielsweise für die Altersvorsorge oder die Unterstützung bei Teilrente eingesetzt werden.

Wir haben uns damals bewusst von der flächendeckenden Frühverrentung verabschiedet. Wir wollen und wir brauchen ältere Mitarbeiter, ihre Arbeitskraft und ihre Erfahrung. Besonders kleinere Unternehmen können und wollen nicht vorzeitig auf gute Kräfte verzichten. Und: vielfach wollen auch die Arbeitnehmer länger arbeiten.

Es freut uns, dass wir uns da weiterhin einig sind mit der Gewerkschaft: Mitarbeiter sollen gesund länger arbeiten können. Und wir tun etwas dafür: bereits jetzt hat ein Schichtmitarbeiter mit 55 Jahren, jeder Chemie-Tarifmitarbeiter ab 57 Jahren, Anspruch auf eine bezahlte Reduzierung seiner Wochenarbeitszeit um zweieinhalb Stunden.

Schon das stellt manches kleinere und mittelständische Unternehmen vor Probleme – die Mitarbeiter fehlen!

Die Mitarbeiter müssen fit sein, fit bleiben – da helfen wir gerne. Nur so geht demografie-feste Tarifpolitik, die in die Zukunft weist.

Wir stehen als Branche für eine zukunftsorientierte Tarifpolitik. Das zeigt sich in den Ausbildungstarifverträgen genauso wie beim Thema Demografie. Das wollen und das dürfen wir nicht aufgeben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.