

## BUNDESENTGELTTARIFVERTRAG

# Entgeltstrukturen und Flexibilität in der Chemie

Der Bundesentgelttarifvertrag (BETV) regelt die Entgeltstrukturen in der chemischen Industrie sowie Flexibilisierungsmöglichkeiten der Tarifentgelte. Mit dem Inkrafttreten des BETV im Jahr 1988 wurden die bis dahin existierenden regionalen Tarifverträge abgelöst und bundeseinheitlich zusammengefasst. Auch die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde im Zuge dessen aufgehoben; statt von Lohn und Gehalt spricht der BETV einheitlich von Entgelt. Im folgenden Beitrag beleuchten wir diesen Chemie-Tarifvertrag und seine Kernelemente näher.

## Einteilung in Entgeltgruppen

Kern des BETV ist die Bewertung und strukturierte Einteilung der Arbeitsplätze in 13 Entgeltgruppen. Daneben bietet die Flexibilisierungsoption der Tarifentgelte den Unternehmen die Chance, passgenau auf betriebliche Entwicklungen reagieren zu können. Die konkrete Höhe der Entgelte für die 13 Entgeltgruppen sowie die Ausbildungsvergütungen legen regionale Entgelttarifverträge fest. Diese Tarifsätze erhöhen sich um den in Tarifverhandlungen vereinbarten bundesweit einheitlichen prozentualen Wert.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen des BETV erfolgt rein tätigkeitsbezogen. So ist der BETV Garant für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Das kürzlich vom Bundesfamilienministerium auf den Weg gebrachte Entgelttransparenzgesetz läuft im Tarifbereich der Chemie somit ins Leere.

## Die wichtigsten Bestimmungen auf einen Blick

### Obergruppen und Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen

Der Bundesentgelttarifvertrag enthält den Grundsatz, dass die Arbeitnehmer ausschließlich nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit einzugruppiert sind (§ 3 BETV). Die Berufsbezeichnung, das Geschlecht oder eine vorhandene Qualifikation, die auf dem aktuellen Arbeitsplatz nicht gefordert wird, sind hingegen nicht maßgebend.

Die Eingruppierung und damit die Wertigkeit des Arbeitsplatzes richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der tariflichen Oberbegriffe in § 7 BETV. Für die Entgeltgruppe 6 sind dies zum Beispiel Kenntnisse, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Zur Erläuterung der Oberbegriffe dienen die tariflichen Richtbeispiele, welche jedoch nicht abschließend sind. In der Entgeltgruppe 6 wird beispielsweise die Ausbildung zum Chemikanten, Pharmakanten oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft genannt. Entscheidend für die richtige Eingruppierung sind allein die in den Oberbegriffen aufgeführten Kenntnisse, die auf dem jeweiligen Arbeitsplatz benötigt werden. Werden nicht alle Voraussetzungen des Oberbegriffs erfüllt, sind die Oberbegriffe der nächst niedrigeren Entgeltgruppe zu prüfen.

### SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema Lebensarbeitszeit und Demografie. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

[www.bavc.de](http://www.bavc.de)

## Erschwerniszulagen

Der BETV berücksichtigt zudem besondere Arbeitsbedingungen und Erschwernisse, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Hierunter fallen zum Beispiel Schmutzarbeiten oder Arbeiten, die das regelmäßige Tragen einer lästigen persönlichen Ausrüstung erfordern. Die Höhe der Zulage hängt dabei vom Grad der Lästigkeit ab.

## Entgeltaufbau berücksichtigt erworbene Erfahrung der Mitarbeiter

Für einen Mitarbeiter, der langjährig auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wird, ändert sich die Eingruppierung grundsätzlich nicht. Jedoch honoriert der BETV die aufgrund von Erfahrungen auf diesem Arbeitsplatz erworbene Routine der Mitarbeiter mit dem System »Jahre in der Gruppe«. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 beispielsweise nach zwei, nach vier und nach sechs Tätigkeitsjahren mehr Geld innerhalb der gleichbleibenden Entgeltgruppe 8 durch Erreichen der nächsten Stufe erhält.

*»Die konkrete Höhe der Entgelte für die 13 Entgeltgruppen sowie die Ausbildungsvergütungen legen regionale Entgelttarifverträge fest. Diese Tarifsätze erhöhen sich um den in Tarifverhandlungen vereinbarten bundesweit einheitlichen prozentualen Wert.«*

## Öffnungsklauseln für mehr Gestaltungsspielraum

Für eine größtmögliche Flexibilität auch in Fragen der Entgelthöhe steht der Entgeltkorridor in § 10 BETV. Diese Tariföffnungsklausel ermöglicht eine Unterschreitung der Tarifentgeltsätze bis zu 10 Prozent. Voraussetzung ist, dass dies der Sicherung der Beschäftigung und/oder der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit dient. Es handelt sich folglich nicht um eine reine Notfallklausel, die »rote Zahlen« voraussetzt. Auch eine betriebliche Wettbewerbssituation mit einem in Niedriglohnländern produzierenden Konkurrenten kann bei ansonsten nicht negativen Ergebnissen die Nutzung des Entgeltkorridors rechtfertigen.

Um die Tarifentgelte absenken zu können, muss im ersten Schritt eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen werden. Da diese freiwillig ist und folglich nicht gerichtlich oder durch eine Einigungsstelle erzwungen werden kann, muss ein Einvernehmen erzielt werden. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung bedarf es zur Wirksamkeit außerdem der Zustimmung der Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE.

## Kombination mit Arbeitszeitkorridor möglich

In der April-Ausgabe des BAVC-Impuls haben wir den »Arbeitszeitkorridor« vorgestellt, mit dem die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit flexibilisiert werden kann. Statt der tariflich grundsätzlich geltenden 37,5 Wochenstunden kann wöchentlich zwischen 35 und 40 Stunden gearbeitet werden – bei entsprechender Anpassung des Monatsentgelts.

Durch die Kombination des Arbeitszeitkorridors mit dem Entgeltkorridor kann – unterstellt, alle sonstigen Voraussetzungen wären erfüllt – beispielsweise eine Kostensenkung von etwas mehr als 6 Prozent erreicht werden: Zunächst würde die wöchentliche Arbeitszeit um 2,5 Stunden erhöht und zeitgleich der tarifliche Stundensatz reduziert. Im Ergebnis würde der Mitarbeiter in diesem Beispiel 2,5 Stunden »unentgeltlich« mehr arbeiten.

In unserer nächsten Ausgabe erfahren Sie, was die Chemie-Tarifvertragsparteien in puncto Lebensarbeitszeit und Demografie geregelt haben, um die Branche nachhaltig zu gestalten.

**AUTORIN:** ANNA MUNK