BAVC

DIE CHEMIE ARBEITGEBER

Bundestarifverträge

Ausgabe Oktober 2022

BAVC

DIE CHEMIE ARBEITGEBER

Bundestarifverträge

Ausgabe Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

Seite

Manteltarifvertrag 7
Bundesentgelttarifvertrag 51
Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt 73
Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge 85
Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie 99
Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie 123
Tarifvertrag über Teilzeitarbeit 129
Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg 133
Tarifvertrag Brücke in Beschäftigung 145
Tarifvertrag über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie 149
Schlichtungsregelung 153
Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte
in der chemischen Industrie 159

Manteltarifvertrag

mit der IGBCE

vom 24. Juni 1992
in der Fassung vom 5. April 2022

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1 Geltungsbereich 10
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit 13
§ 2a Altersfreizeiten 16
§ 3 Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Dienstreisen 17
§ 4 Zuschläge und Schichtzulagen 21
§ 5 Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft 24
§ 6 Waschzeit und Umkleidezeit 27
§ 7 Kurzarbeit 27
§ 8 Freistellung von der Arbeit 28
§ 9 Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation 30
§ 10 Entgeltfortzahlung im Todesfall 33
§ 11 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses 33
§ 12 Urlaub 35
§ 13 Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung 38
§ 14 Verdienstsicherung im Alter 42
§ 15 Leistungsvergütung 42
§ 16 Ausschlussfristen 46
§ 17 Schlussbestimmungen 46
Protokollnotizen 47

Vorbemerkung

Die Fußnoten und Protokollnotizen sind von den Tarifvertragsparteien vereinbart und gelten als Bestandteil dieses Tarifvertrages[1].

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)[2],

2. p e r s ö n l i c h:
   für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer[3], nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind. Der Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhältnisses etwas anderes ergibt.

---

1 Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Absatz 3 BetrVG unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG abschließen. Das gilt nicht für die §§ 1, 4, 5, 7, 8, 10, 16 und 17. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages aufgrund der bisherigen Öffnungsklausel abgeschlossene, andere tarifliche Bestimmungen ergänzende Betriebsvereinbarungen wirken unabhängig von dieser Öffnungsklausel rechtsgültig weiter.

Zur Sicherung der Beschäftigung oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen durch befristete Betriebsvereinbarung von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. In der Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass sie nach Ablauf unbefristet weiter gilt. Tarifkonkurrierend sind solche Tarifverträge, die sich mit dem fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie überschneiden oder unter deren Geltungsbereich das Unternehmen, der Betrieb oder die Betriebsabteilung bei einer Ausgliederung oder Umstrukturierung fallen würde.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass zur Sicherung der Beschäftigung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Einzelfall abweichende tarifliche Regelungen auch in firmenbezogenen Tarifverträgen zwischen dem BAVC und der IGBCE vereinbart werden können. Soweit die tarifliche Regelung auch die bezirklichen Tarifentgeltsätze verändert, sind die firmenbezogenen Verbandstarifverträge von den regional zuständigen Arbeitgeberverbänden mit abzuschließen.

2 Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

3 Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Auszubildende oder Jugendliche umfassen alle Geschlechter.

3. f a c h l i c h:
   für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie und verwandter Industrien einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen, für Chemie- und Mineralöl-Handelsunter-nehmen, für Unternehmen des Chemie-Anlagenbaus, für Büros und Unternehmen zur chemisch-technischen Beratung und zur Konstruktion und Instandhaltung chemischer Anlagen, für chemische Laboratorien und Untersuchungsanstalten, Zeitarbeitsunternehmen, soweit sie ihren Arbeitsschwerpunkt oder Ursprung in Unternehmen der chemischen Industrie haben, sowie für alle Betriebe, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes der chemischen Industrie sind.

Zur chemischen Industrie gehören insbesondere folgende Produktionsgebiete:

1. Grundchemikalien,
2. Stickstoff und Stickstoffverbindungen,
3. Stickstoff- und Phosphordüngemittel und deren Weiterverarbeitung,
4. Verdichten, Verflüssigen und Abfüllen von technischen Gasen, Trockeneis,
5. Natürliche und synthetische Farbstoffe und deren Weiterverarbeitung,
6. Buntstifte und Pastellkreiden,
7. Lösungsmittel und Weichmacher,
8. Lacke, Firnisse, Polituren,
9. Spreng- und Zündstoffe, Munition, Feuerwerk und sonstige Zündwaren, Kollodiumwolle,
10. Arzneimittel einschließlich medizinischem Verbands-, Prothesen- und Nahtmaterial,
11. Biochemische und gentechnische Erzeugnisse,
12. Pflanzenschutz-, Schädlingsbekämpfungs- und Desinfektionsmittel,
13. Ätherische Öle und Riechstoffe, chemische Backhilfs- und Konservierungsmittel, Aromastoffe,
14. Fotochemikalien, Fotopapiere, Herstellung und Verwendung von lichtempfindlichem Material wie z.B. Polymerfilm und vorbeschichtete Druckplatten,
15. Filme und deren technische Bearbeitung, fotografische, elektrochemische und magnetische Materialien einschließlich Geräte zur Aufzeichnung, Speicherung, Auswertung und Wiedergabe von Informationen, die im Verbund mit den vorgenannten Produkten vertrieben werden, Kopieren,
16. Chemische Umwandlung von Kohle, Erdgas, Erdöl sowie Erdölprodukten einschließlich Destillation, Raffination, Crackung, Hydrierung, Oxidierung, Vergasung sowie Weiterverarbeitung der Umwandlungsprodukte, Transport, Umschlag und Lagerung von Erdöl und Umwandlungsprodukten,
17. Ruß,
18. Holzverkohlung,
19. Seifen, Waschmittel, Kosmetika,
20. Leime, Kitte, Klebstoffe, Klebebänder, Gelatine,
21. Wachse und Kerzen, Stearin und Olein,
22. Schuh-, Leder- und Fußbodenpflegemittel, Putzmittel,
23. Technische Öle und Fette,
24. Chemische Hilfsmittel aller Art wie z.B. Textilhilfsmittel, Lederhilfsmittel, Gerbstoffauszüge, Gerbereichemikalien und chemische Hilfsmittel für andere Industrien,
25. Kunststoffe einschließlich Schaumstoffe, Pressmassen und Datenträger sowie deren Weiterverarbeitung,
26. Chemiefaser und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,

27. Chemiefolien einschließlich künstliche Därme, transparentes Material und Magnetbänder sowie deren Bearbeitung,
28. Chemisch-technische Artikel wie Glühstrümpfe, chemische Papiere, Gießereihilfsmittel, Elektroden, elektrische und galvanische Kohle, Asbestwaren sowie chemisch-technischer Laborbedarf einschließlich Hilfsmittel zur Analyse und Diagnose, Halbleiterfertigung unter Verwendung chemischer Verfahren und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
29. Elektrochemische Erzeugnisse und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
30. Synthetische anorganische Rohstoffe und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,
31. Chemische Baustoffe, Faserzement, chemische Bautenschutz-, Holzschutz- und Feuerschutzmittel, Dämm- und Isolierstoffe und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,

31a. Beschichtung von Flächen mit Kunststoffen, Silikonen oder Kunstharzen (insb. Epoxit- oder Acrylharzen), und zwar auch, soweit die Beschichtung an wechselnden Orten vorgenommen wird (z.B. Erstellung von Fußböden auf Baustellen, Beschichtung von Schiffsrümpfen),

31b. Herstellung von Thermit-Schweißmasse aus Metalloxyden und -granulaten, feuerfesten Gießformen und anorganischen Reaktionstiegeln sowie die Durchführung von aluminothermischer Schweißung,

32. Imprägnieren, soweit es sich nicht um Nebenarbeiten der Holzindustrie handelt,
33. Natürlicher und synthetischer Kautschuk, Latex, Nachfolgeprodukte sowie deren Weiterverarbeitung,
34. Wiedergewinnung von Kautschuk und Vulkanisieren,
35. Linoleum, Kunstleder, Guttapercha- und Balatawaren und ähnliche Stoffe,
36. Nichteisen- und Edelmetalle und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
37. Ferrolegierungen und Siliziumverbindungen mit Metallen, Schleifmittel, synthetische Edelsteine,
38. Gasschutz- und Atemschutzgeräte,
39. Dach- und Dichtungsbahnen und deren Weiterverarbeitung sowie deren Verwendung in wechselnden Bauwerken,
40. Chemische Büroartikel wie Farbbänder, Kohlepapier, Dauerschablonen, Tinten und Tuschen,
41. Naturharzverarbeitung,
42. Holzverzuckerung,
43. Tierkörperverwertung,
44. Kernchemie, einschließlich Herstellung, Aufarbeitung und Entsorgung von Brennelementen und Brennstoffen,
45. Urankonzentrate,
46. Anwendung von Umwelttechnologien einschließlich Entsorgung von Abfällen durch biologische, chemische, physikalische und thermische Behandlung, Entsorgungsanlagen für Sonderabfälle, Wiederverwertung und Rückgewinnung von Reststoffen wie z.B. Pyrolyse,
47. Chemische Synthese jeder Art.

§ 2
Regelmäßige Arbeitszeit

I.
Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Sie gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5.

   Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu 12 Monaten erreicht werden. Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen. Im Übrigen werden die Möglichkeiten der Verteilung der Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht berührt.

   Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Verteilzeitraum auf bis zu 36 Monate verlängern.

   Im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen, die unterschiedliche tägliche Arbeitszeiten ermöglichen, ist durch Betriebsvereinbarung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit festzulegen. Die betriebliche Normalarbeitszeit ist u.a. Grundlage für die Berechnung der Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung. Wird wöchentlich an 5 Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

2. Für Wechselschichtarbeitnehmer in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

   In vollkontinuierlichen Betrieben bleibt es der betrieblichen Vereinbarung überlassen, zur Erreichung zusätzlicher Sonntagsfreischichten Schichten bis zu 12 Stunden an Sonntagen einzulegen.

   Die Arbeitszeiten in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben sind im Rahmen eines betrieblichen Schichtplans zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Der betriebliche Schichtplan wird für 12 Monate erstellt.

   Die tägliche Arbeitszeit kann auf 12 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt[4]; Absatz 2 bleibt unberührt.

3. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder bis zu

[4] Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Regelungen nach § 5 nicht unter diese Bestimmung fallen und dass in den Betrieben, in denen bisher 12-Stunden-Schichtsysteme praktiziert wurden, diese einschließlich der Pausenregelungen weitergeführt werden können.

fünfeinhalb Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Die individuelle Veränderung der Arbeitszeit kann nach § 12 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt vereinbart werden.

Auf das zusätzliche Urlaubsgeld und den Entgeltumwandlungsgrundbetrag hat die Veränderung der Arbeitszeit keine Auswirkung.

4. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 5 Absatz 1 ArbZG die Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu 2 Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten ausgeglichen wird.

II.
Beginn und Ende der Arbeitszeit

Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt.

III.
Pausen

1. Den Arbeitnehmern sind mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu gewähren.

2. Pausen sind in ihrem Beginn und Ende gleichbleibende oder vorhersehbare Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, sie dienen der Erholung.

3. Wird der Arbeitnehmer während einer Pause ausnahmsweise zur Leistung von Arbeit herangezogen, so ist die Zeit der Unterbrechung der Pause als Arbeitszeit zu bezahlen. Die dabei ausgefallene Pausenzeit ist am gleichen Tage nachzugewähren, falls nicht ausnahmsweise dringende betriebliche Gründe eine Nachgewährung verhindern.

4. Wird die Arbeit aus technischen Gründen unvorhergesehen unterbrochen, so kann die Pause verlegt werden, es sei denn, dass dies dem Zweck der Pause widerspricht oder sonst dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.

5. Arbeitnehmern in Schichtbetrieben können statt fester Ruhepausen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Diese Kurzpausen gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu bezahlen.

6. Die Gewährung von Pausen darf nicht zu unzumutbaren Mehrbelastungen einzelner beteiligter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen führen.

IV.
Frühschluss

Samstags soll die Arbeitszeit nicht über 13 Uhr ausgedehnt werden. Am Tage vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr endet die Arbeitszeit um 13 Uhr; hierdurch ausfallende Arbeitszeit ist zu bezahlen.

Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf die regelmäßige Schichtarbeit und die Reparaturarbeiten, die nicht während des laufenden Betriebes ausgeführt werden können.

V.
Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen.

Zeitschulden oder Zeitguthaben sind im Abrechnungszeitraum auszugleichen. Betrieblich ist festzulegen, bis zu welcher Höhe Zeitguthaben oder Zeitschulden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden können. Die zu übertragenden Zeitguthaben oder Zeitschulden dürfen jedoch 16 Stunden nicht überschreiten.

Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, so ist er spätestens im darauffolgenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen.

Beginn, Ende und Dauer der Pausen können variabel gestaltet werden. Die gesetzlichen Vorschriften über die Mindestdauer und über die zeitliche Lage der Ruhepausen sind zu beachten.

Zeitguthaben und Zeitschulden bleiben bei der Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes, bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG und bei entsprechenden gesetzlichen, tariflichen oder betrieblichen Leistungen des Arbeitgebers außer Ansatz.

Mehrarbeit ist die über die Dauer der betrieblichen Normalarbeitszeit ausschließlich der Pausen hinausgehende Arbeit, soweit sie ausdrücklich angeordnet war. Zeitguthaben sind keine Mehrarbeit.

Der Ausgleich von Zeitguthaben darf nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Urlaub erfolgen.

In den Fällen der Freistellung von der Arbeit ist bei der Entgeltfortzahlung die zeitliche Lage der betrieblichen Normalarbeitszeit zugrunde zu legen.

Wird wöchentlich an 5 Werktagen gearbeitet, so beträgt die betriebliche tägliche Normalarbeitszeit ein Fünftel der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, soweit betrieblich oder arbeitsvertraglich keine andere tägliche Arbeitszeit vereinbart worden ist.

VI.
Jugendliche

Die vorstehenden Bestimmungen gelten für Jugendliche entsprechend, soweit dem nicht gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Jugendlichen entgegenstehen.

§ 2a
Altersfreizeiten

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

   Arbeitnehmer mit aufgrund individueller Vereinbarung verkürzter Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten eine anteilige Altersfreizeit. Diese entspricht dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

   Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach Fußnote 1 Absatz 3, § 2 I Ziffer 3, § 15 Ziffer 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu zweieinhalb Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit kollektiv gilt, vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.

   Eine Verlängerung der Arbeitszeit über die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus erhöht die Altersfreizeiten nicht.

2. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbart werden. Vorrangig sollen Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden.

   Ist aus Gründen des Arbeitsablaufs eine Zusammenfassung der Altersfreizeiten zu freien Tagen erforderlich, können sich die Betriebsparteien hierauf einigen.

   Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag. Sofern Arbeitnehmer mittwochnachmittags vertragsgemäß oder aufgrund betrieblicher Regelung keine Arbeitsleistung erbringen, fallen die Altersfreizeiten auf den nächsten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

3. Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1 bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

   Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit geleistet haben, erhöht sich die Altersfreizeit je Woche um eine Stunde auf dreieinhalb Stunden.

   Ziffer 1 Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

   Für Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammenzufassen. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

4. Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem

vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich 8 weitere 24-stündige Freizeiten als Altersfreizeiten.

5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 4 I.

6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

   Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren.

§ 2b
Flexibilisierungen Altersfreizeiten

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, den Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2a durch eine der folgenden Optionen zu ersetzen:

   - Flexibler Übergang in den Ruhestand
   - Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung
   - Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung
   - Einbringung in das Langzeitkonto

2. Der Arbeitgeber entscheidet, ob und gegebenenfalls welche Optionen nach Ziffer 1 angeboten werden. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Sollen die Altersfreizeiten flexibilisiert werden, wird der Anspruch auf Altersfreizeiten des Arbeitnehmers nach § 2a vollständig ersetzt. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten kann auch mit Arbeitnehmern, die bereits einen Anspruch auf Altersfreizeiten haben, vereinbart werden.

3. Der Betriebsrat ist über entsprechende Vereinbarungen zu informieren. Auf seinen Vorschlag ist das Angebot der Flexibilisierung an besondere Arbeitnehmergruppen oder in bestimmten Betriebsteilen zu erörtern.

I.
Flexibler Übergang in den Ruhestand

1. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann eine Arbeitszeitentlastung zur Ermöglichung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In der Vereinbarung wird der individuelle Anspruch auf Altersfreizeiten durch eine bezahlte vollständige Freistellung vor Eintritt in den Ruhestand ersetzt.

2. Während der Freistellung wird das Entgelt gemäß § 2a Ziffer 5 fortgezahlt.

3. Scheidet der Arbeitnehmer zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung aufgrund betriebsbedingter Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er pro vollendetem Jahr ab begonnenem Ersetzen der Altersfreizeiten durch die Freistellung vor der Rente eine Abfindung. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben, beträgt die Höhe der Abfindung 1,0 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Höhe der Abfindung 0,7 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In allen anderen Fällen des Ausscheidens zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.

4. Die Dauer der Freistellung beträgt:

   für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 2,5 Stunden je Woche 3 Wochen pro Kalenderjahr

   für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 3,5 Stunden je Woche 4,3 Wochen pro Kalenderjahr

   für Arbeitnehmer im 24-Stunden-Dienst 8 24-stündige bezahlte Freizeiten pro Kalenderjahr.

   Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Anspruch anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

   Der monatliche Anspruch beträgt ein Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes.

II.
Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung oder die gesetzliche Rentenversicherung

1. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten vom Arbeitgeber als Arbeitgeberbeitrag in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eingezahlt werden. Dabei wird der bisherige Durchführungsweg genutzt. Sofern betrieblich kein anderer Fälligkeitstermin festgelegt wird, gilt der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin. Es ist sicherzustellen, dass die Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung spätestens zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vollzogen wird. Diese Beiträge sind sofort unverfallbar.

2. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten vom Arbeitgeber als Arbeitgeberbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung Bund eingezahlt werden, mit dem Ziel, Rentenabschläge, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente entstehen, auszugleichen. Grundvoraussetzung hierfür ist die Erklärung des Arbeitnehmers unter Vorlage einer Rentenauskunft, eine Altersrente mit Rentenabschlägen in Anspruch nehmen zu wollen. Die maximale Höhe der Ausgleichszahlung ergibt sich aus der erteilten Auskunft. Der Arbeitgeber zahlt den Betrag jährlich an die

Deutsche Rentenversicherung Bund spätestens bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.

3. Der Anspruch besteht in Höhe von einem Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat.

4. Der Wert für die ersetzten Altersfreizeiten ist auf Basis des jeweils geltenden Stundenentgeltes nach § 2a Ziffer 5 spätestens zum Zeitpunkt der Einzahlung zu berechnen. Grundlage hierfür sind folgende Werte:

   für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 2,5 Stunden je Woche 115 Stunden pro Kalenderjahr

   für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 3,5 Stunden je Woche 161 Stunden pro Kalenderjahr

   für Arbeitnehmer im 24-Stunden-Dienst 8 24-stündige bezahlte Freizeiten pro Kalenderjahr.

   Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Anspruch anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

   Der monatliche Anspruch beträgt ein Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes.

5. Etwaig sich ergebende Restbeträge, die nach der Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung und der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung aufgrund erreichter Höchstgrenzen verbleiben, können als Entgelt ausgezahlt oder in Freizeit gewährt werden. Hierüber entscheiden Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich.

III.
Einbringung in das Langzeitkonto

Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten nach den Grundsätzen des § 8 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie und den jeweiligen betrieblichen Regelungen in ein bestehendes Langzeitkonto eingezahlt werden.

§ 3
Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft und Dienstreisen

I.
Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war. Dies gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die gemäß § 2a Anspruch auf Altersfreizeiten haben, solange nicht die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 I Ziffer 1 überschritten wird.

Für Arbeitnehmer in voll- und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit ist Mehrarbeit die über die in § 2 I Ziffer 2 genannten Grenzen hinausgehende Wochenarbeitszeit.

Für Arbeitnehmer mit gemäß § 2 I Ziffer 3 oder § 12 Tarifvertag Moderne Arbeitswelt abweichend festgelegten längeren oder kürzeren Regelarbeitszeiten ist die jeweils darüber hinaus gehende Arbeitszeit Mehrarbeit, soweit sie angeordnet ist.

Die gemäß § 2 vorgenommene anderweitige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit führt nicht zur Mehrarbeit.

Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Die Zuschlagspflicht bleibt hiervon unberührt, sofern der Ausgleich nicht innerhalb eines Monats erfolgt. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb eines Monats erfolgen, ist er spätestens in dem darauffolgenden Monat vorzunehmen.

Erfolgt der Zeitausgleich nicht innerhalb der vorgenannten Zeiträume, ist er mit Ablauf von 2 weiteren Monaten einschließlich des Mehrarbeitszuschlages von 25 % in Freizeit auszugleichen.

Bei notwendiger Mehrarbeit für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, für die ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen ist, kann der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelten.

Gelegentliche geringfügige Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Arbeitnehmern der Gruppen E 9 bis E 13 mit dem Tarifentgelt abgegolten.

II.
Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr geleistete Arbeit. Statt der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 8 Stunden beibehalten werden muss.

III.
Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 6 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages. Statt der Zeit von 6 Uhr bis 6 Uhr kann betrieblich eine Änderung von Beginn und Ende festgesetzt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 24 Stunden beibehalten werden muss.

IV.
Betriebliche Maßnahmen

Mehrarbeit ist, soweit angängig, durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen oder technischen Möglichkeiten zu vermeiden. Andernfalls ist notwendige Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu leisten; hierbei ist, abgesehen von betrieblich oder technisch notwendigen Sofortmaßnahmen, das Einvernehmen mit dem Betriebsrat erforderlich.

V.
Rufbereitschaft

1. Rufbereitschaft kann verlangt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.

2. Wird der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen, so wird die für diese Arbeitsleistung erforderliche Zeit unter Anwendung der in Betracht kommenden manteltarifvertraglichen Bestimmungen als Arbeitszeit vergütet. Soweit nicht anderweitig betrieblich geregelt, sind dabei für den ersten Einsatz in der Bereitschaftszeit im Betrieb mindestens 2 Arbeitsstunden zu Grunde zu legen. Eine angefangene dritte Arbeitsstunde ist voll zu berücksichtigen.

3. Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Rufbereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt.

4. Der Rufbereitschaft muss eine Gegenleistung gegenüberstehen, die der Art und der Dauer der Rufbereitschaft entspricht. Die näheren vergütungs- und arbeitszeitrechtlichen Einzelheiten der Rufbereitschaft sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

VI.
Dienstreisen

1. Bei angeordneten Dienstreisen und Abordnungen besteht ein Anspruch auf Ersatz angemessener zusätzlicher Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung.

2. Die nach Ziffer 1 zu erstattenden Reisespesen oder Abordnungsvergütungen können vom Arbeitgeber durch Pauschale oder durch eine Einzelabrechnung aufgrund der nachgewiesenen angemessenen Aufwendungen abgegolten werden. In welcher Form die Aufwendungen oder Abordnungsvergütungen erstattet werden, muss vor Antritt der Dienstreise oder Abordnung festliegen.

3. Treten zwischen den Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auf, so ist, wenn der Arbeitnehmer das wünscht, der Betriebsrat einzuschalten.

4. Bei angeordneten Dienstreisen wird durch eine Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, wie ein Ausgleich der Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit nach § 2 erfolgt.

§ 4
Zuschläge und Schichtzulagen

I.
Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Zuschläge betragen

1.	für Mehrarbeit	25 %
2.	für Nachtarbeit	20 %

3.	für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen	60 %
4.	für Arbeiten am 24. Dezember ab 13 Uhr	100 %
5.	für Arbeiten an den Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist; für Arbeiten am 1. Mai, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrstag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen oder nach landesgesetzlichen Regelungen keine gesetzlichen Feiertage sind	150 %

II.
Berechnung der Zuschläge

1. Berechnungsgrundlage für die Zuschläge und jede nicht mit dem Monatsentgelt abgegoltene Arbeitsstunde ist der auf eine Arbeitsstunde entfallende Teil[5] des Monatsentgeltes für den laufenden oder letzten Entgeltabrechnungszeitraum - ohne Zuschläge gemäß Abschnitt I.

2. Für die Berechnung von Mehrarbeits-, Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitszuschlägen bleibt die Schichtzulage außer Betracht. Feiertagszuschläge werden hingegen auch von der Schichtzulage berechnet.

3. Treffen Zuschläge von 60 % oder höhere Zuschläge mit anderen Zuschlägen zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. Ausgenommen hiervon ist der Zuschlag für Nachtarbeit, der in jedem Falle zu zahlen ist.

4. Wird stundenweise Sonntags- oder Feiertagsarbeit angeordnet, so ist der sich nach den vorstehenden Bestimmungen ergebende Betrag für mindestens 3 Arbeitsstunden zu zahlen. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Sonntags- und Feiertagsarbeit unmittelbar vor oder in unmittelbarem Anschluss an die Werktagsarbeit geleistet wird.

III.
Schichtzulage

1. Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die regelmäßig in ihrem Schichtenturnus Nachtschichten leisten, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Schichtzulage.

   Als vollkontinuierlich im Sinne dieser Bestimmungen gelten solche Arbeitsplätze, die auch in der Zeit von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr ganz oder zeitweise besetzt sind.

   Als teilkontinuierlich gelten solche kontinuierlich besetzten Arbeitsplätze, die von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr nicht, auch nicht zeitweise, besetzt sind. Sind die Arbeitsplätze an einzelnen Samstagen länger als bis 14 Uhr besetzt, wird aber

[5] Der Divisor zur Ermittlung des Stundenentgeltes wird durch Multiplikation der jeweiligen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,35 festgestellt.

diese Zeit innerhalb eines Zeitraumes von 3 Wochen am Freitag oder am Samstag vor 14 Uhr ausgeglichen, so gilt die Teilkontinuität als gegeben.

Der in den Absätzen 2 und 3 genannte Zeitraum von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus Verkehrsgründen am Samstag und am Montag geringfügig verkürzt werden; die Teilkontinuität der Arbeitsplätze bleibt in diesem Fall erhalten.

Statt der Zeit von Samstag 14 Uhr bis Montag 6 Uhr kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Änderung von Beginn und Ende festgelegt werden, wobei jedoch die Zeitspanne von 40 Stunden beibehalten werden muss. Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

2. Die Schichtzulage beträgt für Schichtarbeit

   - in vollkontinuierlichen Betrieben 10 %
   - in teilkontinuierlichen Betrieben 6 %

   des Tarifentgeltes.

   Ist der Arbeitnehmer im Abrechnungszeitraum nur zeitweise in Wechselschicht eingesetzt, ist für die Berechnung der Schichtzulage je Arbeitsstunde dieses Zeitraumes ein Tarifstundenentgelt in Ansatz zu bringen.

   Überschreitet die Schichtarbeit im Durchschnitt des Schichtenturnus die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit, so ist für die Berechnung der Schichtzulage je zusätzliche Stunde ein Tarifstundenentgelt mit in Ansatz zu bringen.

3. Die Schichtzulage ist neben den Zuschlägen nach Abschnitt I zu zahlen.

   Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die nur zeitweise an kontinuierlichen Arbeitsplätzen volle Nachtschichten leisten, und zwar für die Dauer dieser Nachtschichten. Das Gleiche gilt für diejenigen Arbeitnehmer, die an kontinuierlichen Arbeitsplätzen ausschließlich Nachtschichten leisten.

   Die Schichtzulage erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die vertretungsweise mindestens für die Dauer eines normalen Wechsels zwischen den Tag- und Nachtschichten in kontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, und zwar für die Dauer dieses Einsatzes.

IV.
Pauschalierung

1. Die nach den vorstehenden Bestimmungen zu zahlenden Vergütungen können durch Pauschale abgegolten werden.

2. Bei der Pauschalierung muss erkennbar sein, welche Vergütungsarten mit der Pauschale abgegolten werden sollen. Soweit hierbei steuerfreie tarifliche Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit pauschaliert werden, muss deren Anteil an der Pauschale gesondert festgesetzt oder feststellbar sein.

3. Die Pauschale muss mindestens den durchschnittlich im Zeitraum eines Jahres anfallenden Einzelleistungen entsprechen. Verändern sich die Grundlagen dieser Berechnung, so ist die Pauschale entsprechend anzupassen; geringe Abweichungen können jedoch unberücksichtigt bleiben.

§ 5
Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

I.

1. Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft enthalten ist, kann die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit auf 46,5 Stunden wöchentlich (10 Stunden täglich) ausgedehnt werden. Für LKW-Fahrer und Beifahrer darf die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit 45 Stunden wöchentlich (10 Stunden täglich) nicht überschreiten[6].

2. Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz im Betrieb oder an einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle ohne Entfaltung seiner vollen Arbeitstätigkeit anwesend und jederzeit in der Lage ist, sofort volle Arbeitstätigkeit zu entfalten[6].

3. Für LKW-Fahrer und Beifahrer, die überwiegend im Güterfernverkehr eingesetzt sind, kann die regelmäßige Gesamtarbeitszeit in der Doppelwoche auf 120 Stunden, davon in einer der beiden Wochen auf 65 Stunden ausgedehnt werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe (z.B. ausgedehnte Routen, Transport von verderblichen und lebenswichtigen Gütern, Verkehrsferne des Betriebes usw.) vorliegen. Dabei darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten nicht überschreiten.

   Wenn das Fahrzeug mit einem Fahrer besetzt ist, sind Arbeitsschichten bis zu 12 Stunden zulässig. Ist das Fahrzeug mit 2 Fahrern besetzt, sind Arbeitsschichten bis zu 18 Stunden zulässig.

   Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen 2 Arbeitsschichten muss bei Besetzung des Fahrzeuges mit einem Fahrer mindestens 11 Stunden betragen. Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Fahrern und Ausstattung des Fahrzeuges mit einer Schlafkabine oder einer gleichwertigen Einrichtung beträgt die ununterbrochene Ruhezeit zwischen 2 Arbeitsschichten mindestens 9 Stunden.

   Hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen reinen Arbeitszeit am Steuer und der Lenkungs- und Ruhezeiten bleiben die Bestimmungen des EU-Rechts sowie der StVZO unberührt.

II.

Für solche Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, z.B. Angehörige der

[6] Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass im Einzelfall geprüft werden muss, ob in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft enthalten ist. Dies kann je nach den betrieblichen Verhältnissen bei Kraftfahrern, Feuerwehrleuten, Sanitätspersonal, Wächtern, Pförtnern, Beschäftigten in Wasch- und Badeanstalten und bei vergleichbaren Tätigkeiten der Fall sein.

hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, Wach- und Feuerwehrmannschaften, Werkschutz, Kraftfahrer und Sanitätspersonal, gilt folgende Regelung:

1. Zu der regelmäßigen täglichen 8-stündigen Arbeitszeit tritt eine regelmäßige tägliche Arbeitsbereitschaft bis zu 8 Stunden und eine regelmäßige tägliche Bereitschaftsruhezeit von mindestens 8 Stunden.

   Auf die Anwesenheitszeit im Betrieb (Arbeits-, Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeit) muss regelmäßig jeweils eine Freizeit gleicher Länge folgen. Außerdem sind jährlich 35 weitere 24-stündige Freizeiten in möglichst gleichmäßiger Verteilung zu gewähren.

2. Während der nach Ziffer 1 zulässigen Arbeitsbereitschaftszeit darf der Arbeitnehmer zusätzlich zu der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nach Ziffer 1 bis zu 3 Stunden nur zu solchen Arbeitsleistungen herangezogen werden, die in den betrieblichen Aufgabenbereich der oben genannten Arbeitnehmergruppen fallen oder ihm durch schriftlichen Arbeitsvertrag übertragen wurden. Entstehen Zweifel über den betrieblichen Aufgabenbereich, so sollen Arbeitgeber und Betriebsrat ihn gemeinsam klären.

3. Beginnt die 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb mit der Frühschicht, so ist die Bereitschaftsruhe in der Regel im Anschluss an Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten zu gewähren; Arbeitgeber und Betriebsrat können etwas anderes vereinbaren.

   Die Bereitschaftsruhe dient grundsätzlich der Erholung; sie setzt ausreichende Ruhemöglichkeiten voraus und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren; während der Bereitschaftsruhe dürfen die Arbeitnehmer nur zu solchen Arbeiten eingesetzt werden, die innerhalb ihres Aufgabenbereiches unvorhergesehen erforderlich werden.

4. Die Zuschläge für Nachtarbeit (§ 4 I Ziffer 2) und Feiertage (§ 4 I Ziffern 3 bis 5) sind auch für die oben genannten Arbeitnehmer für geleistete Arbeit zu gewähren. Ein Anspruch auf einen Zuschlag für Sonntagsarbeit entsprechend der Regelung des § 4 I Ziffer 3 besteht für diese Arbeitnehmer nur für die Zeit, in der sie während der Arbeitsbereitschaft oder der Bereitschaftsruhe zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. Im Übrigen entfällt der Anspruch auf einen Zuschlag für Sonntagsarbeit. § 4 IV gilt entsprechend.

   Zuschläge für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit entfallen, soweit die Höhe der entstandenen Zuschläge durch übertarifliche Zulagen für die Arbeit zur Nachtzeit und an Sonntagen erreicht oder überschritten wird.

5. Die Arbeitszeitgestaltung des 24-Stunden-Dienstes nach § 5 II berücksichtigt die Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Sinne des § 7 Absatz 2a ArbZG.

6. Für die Durchführung der 24-Stunden-Dienste im Sinne des § 5 II ist die schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer erforderlich. Hierzu wird durch Betriebsvereinbarung das notwendige Verfahren festgelegt.

III.

Arbeitnehmer der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, die vorübergehend oder dauerhaft aufgrund des Nichtbestehens der G 26.3-Untersuchung im Alarmdienst nicht mehr einsetzbar sind, erhalten eine Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektive nach folgender Maßgabe:

1. Sofern sich aus der G 26.3-Untersuchung die ärztliche Beurteilung „keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen“ bzw. „befristete gesundheitliche Bedenken“ ergibt, sind verbindlich folgende Maßnahmen zu ergreifen:

   - Es ist ein Gespräch über betriebliche Beschäftigungsperspektiven für den Fall des dauerhaften Nichtbestehens der G 26.3-Untersuchung zu führen. Soweit für die in Betracht kommende Beschäftigungsperspektive eine betriebsbezogene oder individuelle berufliche Qualifizierung oder eine arbeitsplatzbezogene Einweisung erforderlich sind, werden diese unter Einbeziehung des Betriebsrates konkret beschrieben.

   - Es wird ein konkreter Maßnahmenplan zur Wiederherstellung der unbeschränkten Alarmdiensttauglichkeit von Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsrat erstellt. Dieser Plan kann Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Verbesserung der körperlichen Fitness inkl. eines Ernährungsprogramms sowie weitere geeignete Maßnahmen beinhalten. Bei der Erstellung können der Betriebsarzt oder andere Fachkundige hinzugezogen werden. Der Arbeitnehmer hat die Verpflichtung, am Erhalt und der Wiederherstellung seiner Alarmdiensttauglichkeit verantwortlich mitzuwirken und betriebliche Gesundheitsmaßnahmen wahrzunehmen.

     Ziel ist es, mit diesen Maßnahmen die befristet nicht bestehende Alarmdiensttauglichkeit wiederherzustellen.

2. Sofern sich aus der G 26.3-Untersuchung „dauernde gesundheitliche Bedenken“ ergeben, ist die zur Umsetzung der betrieblichen Beschäftigungsperspektive notwendig durchzuführende betriebsbezogene oder individuelle berufliche Qualifizierung oder arbeitsplatzbezogene Einweisung unter Einbeziehung des Betriebsrates konkret zu beschreiben und umzusetzen. § 6 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie findet Anwendung. Nach erfolgreicher Qualifizierung bietet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine der Qualifikation entsprechende Anschlussbeschäftigung an. § 14 findet Anwendung.

   Unabhängig vom individuellen Gesundheitszustand hat der Arbeitnehmer der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr mit Beginn der jährlichen G 26.3-Untersuchungspflicht (derzeit ab Vollendung des 50. Lebensjahres) einen Anspruch darauf, mit dem Arbeitgeber betriebliche Beschäftigungsperspektiven für den Fall des dauerhaften Nichtbestehens der G 26.3-Untersuchung in einem Gespräch zu erörtern. Soweit für die in Betracht kommende Beschäftigungsperspektive eine betriebsbezogene oder individuelle berufliche Qualifizierung oder eine arbeitsplatzbezogene Einweisung erforderlich sind, werden diese konkret erläutert.

IV.

Für Mehrarbeit, die über die in den Abschnitten I Ziffer 1 und II zulässige Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeit hinausgeht, beträgt der Zuschlag 25 %.

Für LKW-Fahrer und Beifahrer im Güterfernverkehr, für die regelmäßig Abschnitt I Ziffer 3 in Anspruch genommen wird, gilt als zuschlagspflichtige Mehrarbeit die über 90 Stunden in der Doppelwoche hinausgehende Arbeitszeit.

§ 6
Waschzeit und Umkleidezeit

1. Ist infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

2. Ist bei der Arbeit das Tragen einer bestimmten Berufskleidung und deshalb das Umkleiden im Betrieb durch den Arbeitgeber angeordnet, wird durch eine Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, ob und gegebenenfalls wie ein Ausgleich für die hierfür erforderliche Zeit erfolgt.

§ 7
Kurzarbeit

I.

Im Bedarfsfalle kann Kurzarbeit für Betriebe oder Betriebsabteilungen unter Beachtung des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen eingeführt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat können eine kürzere Ankündigungsfrist betrieblich vereinbaren.

II.

Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto zu gewähren ist. Die Höhe des Zuschusses errechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Nettoarbeitsentgelt zuzüglich dem Kurzarbeitergeld und 90 % des Nettoarbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit im Abrechnungszeitraum erzielt hätte. Dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt. Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgeltes werden die tariflichen Schichtzulagen und die tariflichen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit mitberücksichtigt, nicht aber die Feiertagszuschläge.

III.

Ist einem Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit gekündigt worden oder wird ihm während der Kurzarbeit gekündigt, so hat er für die Zeit seiner Kündigungsfrist Anspruch auf seine ungekürzten Bezüge. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit voll arbeitet.

§ 8
Freistellung von der Arbeit

I.
Freistellungskatalog

Dem Arbeitnehmer ist ohne Anrechnung auf seinen Urlaub und ohne Verdienstminderung Freizeit wie folgt zu gewähren:

1.	bei seiner Eheschließung[7]	2 Tage
2.	anlässlich der Geburt seines Kindes; bei nichtehelichen Kindern ist der Vaterschaftsnachweis durch eine Bescheinigung des Jugendamtes zu erbringen, andernfalls ist der gewährte Freistellungstag als Urlaubstag anzurechnen. Ist die Anrechnung auf den laufenden Jahresurlaub nicht möglich, erfolgt die Verrechnung im folgenden Urlaubsjahr	1 Tag
3.	bei Teilnahme an der Hochzeit seiner Kinder, Stief- oder Pflegekinder sowie der goldenen oder diamantenen Hochzeit der Eltern oder Stiefeltern	1 Tag
4.	bei seiner silbernen Hochzeit	1 Tag
5.	bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern, sofern der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Sicherung der Pflege erforderlich ist	bis zu 2 Tage
6.	bei Tod seines Ehegatten	3 Tage
7.	bei Tod seiner Eltern oder Kinder; sowie bei Tod seiner Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefkinder oder Pflegekinder, falls sie mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebten	2 Tage
8.	bei der Teilnahme an der Beisetzung von Stiefeltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Stiefkindern, Schwiegerkindern oder Pflegekindern, die nicht mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebten	1 Tag
9.	bei Arbeitsjubiläen nach 25-, 40- und 50-jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Tag
10.	bei seinem Umzug, wenn er einen eigenen Hausstand besitzt	1 Tag

11. bei ärztlicher Behandlung, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist, für die als hierfür erforderlich nachgewiesene Zeit

12. bei Arbeitsversäumnissen aufgrund öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Beschuldigter oder als Partei

[7] Im Rahmen des Freistellungskataloges sind eingetragene Lebensgemeinschaften der Ehe gleichgestellt.

im Zivilprozess für die tatsächlich zur Erfüllung der Angelegenheit benötigte Zeit, jedoch höchstens bis zur Dauer von 8 Stunden.

Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, in jedem Falle die öffentlich-rechtlich festgesetzte Vergütung in Anspruch zu nehmen; sofern diese Vergütung den Verdienst nicht erreicht, ist der Unterschiedsbetrag vom Arbeitgeber zu erstatten.

II.
Höhere Gewalt

Außerdem erleidet der Arbeitnehmer bis zur Dauer eines Tages keinen Nachteil für das Versäumnis der Arbeitszeit, das dadurch eintritt, dass er wegen höherer Gewalt trotz zumutbarer eigener Bemühung seinen Arbeitsplatz nicht oder nicht rechtzeitig erreicht hat; entstehen hierbei Härten, so kann in besonderen Fällen eine weitergehende Einzelregelung getroffen werden.

III.
Teilnahme an Tarifverhandlungen

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Schlichtungsverhandlungen sind Arbeitnehmer, die Mitglieder einer gewerkschaftlichen Tarifkommission sind, für die Dauer der Verhandlungen freizustellen, soweit dem nicht ausnahmsweise betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Ein Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit wird hierdurch nicht begründet.

IV.
Auszubildende

1. Auszubildenden darf wegen der durch Schulbesuch, Teilnahme an einem im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber besuchten Ausbildungslehrgang oder der zur Ablegung der nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen versäumten Arbeitsstunden ein Abzug an der ihnen zustehenden Vergütung nicht gemacht werden.

2. Berufsschulpflichtige Arbeitnehmer erhalten im entsprechenden Falle den Verdienstausfall vergütet.

3. Auszubildende sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen sowie der mündlichen bzw. praktischen IHK-Abschlussprüfung jeweils unmittelbar vorausgeht, unter Weiterzahlung der regelmäßigen Ausbildungsvergütung freizustellen. Der Freistellungsanspruch beträgt für die gesamte Ausbildungszeit höchstens 2 Tage.

§ 9
Krankheit und Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

I.
Anzeige- und Nachweispflichten

Die Anzeige- und Nachweispflichten des Arbeitnehmers bei Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von dem Antrag auf eine entsprechende Maßnahme zu unterrichten.

Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass die Pflicht zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ein ärztliches Attest nur auf Verlangen des Arbeitgebers besteht und dass bei Kurzerkrankungen bis zu 3 Tagen auf die Nachweispflicht ganz oder teilweise verzichtet wird.

Soweit dem Arbeitnehmer Kosten für die ärztliche Bescheinigung entstehen und nachgewiesen werden, hat der Arbeitgeber diese Kosten zu tragen.

II.
Grundsatz der Entgeltfortzahlung

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gelten die gesetzlichen Vorschriften. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bemisst sich unabhängig von der jeweiligen gesetzlichen Regelung nach dem Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden tariflichen regelmäßigen oder davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit zusteht ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei Kurzarbeit ist die verkürzte Arbeitszeit maßgebend. Für die Entgeltberechnung können die durchschnittlichen Verhältnisse eines Zeitraumes zugrunde gelegt werden, der durch Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

III.
Zuschuss und Zuwendung

1. Anspruchsvoraussetzungen

Dauert eine mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit oder eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation länger als 6 Wochen, erhält der Arbeitnehmer im Anschluss an die Entgeltfortzahlung einen Zuschuss bzw. eine Zuwendung unter Berücksichtigung der sechswöchigen Entgeltfortzahlung, und zwar:

nach 2 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des zweiten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des dritten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 10 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des vierten Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 15 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des fünften Monats der Arbeitsverhinderung,

nach 20 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zum Ende des sechsten Monats der Arbeitsverhinderung.

Bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erhält der Arbeitnehmer einen Zuschuss oder eine Zuwendung auch dann, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder auf einen Zuschuss oder eine Zuwendung nach Satz 1 bereits

durch eine vorausgegangene, mit Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit erschöpft ist, und zwar:

nach einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zur Dauer von 4 Wochen,

nach fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit
bis zur Dauer von 6 Wochen.

Für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation kann ein Zuschuss bzw. eine Zuwendung innerhalb von 3 Jahren nur einmal verlangt werden.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

2. Höhe des Zuschusses bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Arbeitnehmer, die Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten als Zuschuss den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Krankengeld, Brutto-Verletztengeld oder -Übergangsgeld[8] und 100 % ihres Nettoarbeitsentgeltes[9] bzw. ihrer laufenden Netto-Monatsbezüge. Nicht zu berücksichtigen bei der Zuschussberechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Der Zuschuss ist brutto zu gewähren.

3. Höhe des Zuschusses bzw. der Zuwendung bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Für nichtversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die einen gesetzlichen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zu ihrer Krankenversicherung haben, gilt Ziffer 2 entsprechend.

Bei der Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes wird der freiwillige Krankenversicherungsbeitrag in Höhe des gesetzlichen Krankenversicherungsbeitrages wie dieser behandelt.

Berechnungsgrundlage für den Zuschuss ist das Krankengeld, das sie bei Krankenversicherungspflicht von dem zuständigen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten hätten.

Arbeitnehmer, die keinen gesetzlichen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss haben, und Arbeitnehmer, die kein Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen beziehen, erhalten anstelle des Zuschusses eine Zuwendung in Höhe von 50 % ihrer laufenden Monatsbezüge. Diese Zuwendung vermindert sich, wenn sie im Zusammen-

---

8 Vermindert sich das Krankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, ist das zum 1. Januar 1997 jeweils maßgebende ungekürzte Krankengeld, Verletztengeld bzw. Übergangsgeld der Berechnung zugrunde zu legen.

9 Nettoarbeitsentgelt in diesem Sinne ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Arbeitsentgelt. Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht; für die Berechnung des Arbeitsentgeltes gilt im Übrigen § 4 EFZG. Durch Betriebsvereinbarung kann die Berechnung des Nettoarbeitsentgeltes abweichend geregelt werden.

hang mit anderen aus diesem Anlass gesetzlich gewährten Bezügen 100 % der laufenden monatlichen Nettobezüge übersteigt, um den überschießenden Betrag. Nicht zu berücksichtigen bei der Berechnung sind Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind.

IV.
Zuschuss bzw. Zuwendung bei Betriebsunfällen

1. Bei Betriebsunfällen schwerer Art (Überschreitung des Entgeltfortzahlungszeitraumes im Krankheitsfall) ist der Zuschuss oder die Zuwendung unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des sechsten Monats der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen.

2. Betriebsunfälle sind Unfälle, die sich auf dem Betriebsgrundstück während der Arbeitszeit oder während der Pausen, beim Betreten oder Verlassen des Betriebsgrundstücks und bei Arbeiten ereignen, die im Auftrage des Arbeitgebers außerhalb des Betriebsgrundstückes ausgeführt werden. Betriebsunfälle sind auch Unfälle, die auf dem Wege von und zu der Arbeitsstätte eintreten (Wegeunfälle).

3. Der Anspruch besteht nicht, wenn der Unfall durch schuldhafte Verletzung der Unfallverhütungs- oder Verkehrsvorschriften allgemeiner oder besonderer Art herbeigeführt worden ist. Ob ein Verschulden vorliegt, wird entsprechend den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beurteilt.

V.
Forderungsübergang bei Dritthaftung

1. Wird die Arbeitsunfähigkeit durch Dritte herbeigeführt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die ihm gegenüber Dritten zustehenden Schadensersatzansprüche in Höhe seines Anspruches auf Weiterzahlung des Entgeltes, des Zuschusses oder der Zuwendung an den Arbeitgeber abzutreten, sofern sie nicht schon kraft Gesetzes auf diesen übergegangen sind. Der Arbeitnehmer darf insoweit über seine Schadensersatzansprüche nicht anderweitig verfügen.

2. Bei der Geltendmachung dieser Schadensersatzansprüche muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nach besten Kräften unterstützen, ihm insbesondere unverzüglich die erforderlichen Angaben machen, Auskunft erteilen und alle erforderlichen Unterlagen zugänglich machen.

§ 10
Entgeltfortzahlung im Todesfall

I.

Stirbt der Arbeitnehmer, so erhalten nahe Angehörige (Ehegatte, Partner in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft, Eltern, Kinder) oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Verstorbene bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, für den Sterbemonat die bisherigen laufenden Monatsbezüge als Bruttobetrag; die über den Todestag hinaus erbrachten anteiligen Zahlungen an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen sind Versorgungsleistungen.

II.

Hat der Verstorbene zu dem Lebensunterhalt der in Abschnitt I genannten Personen bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen, so werden die bisherigen laufenden Monatsbezüge als Bruttobeträge weitergewährt

nach einer mindestens einjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit	für 1 Monat,
nach einer mindestens fünfjährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit oder wenn der Tod auf einen Arbeitsunfall im Sinne des SGB VII zurückzuführen ist	für 2 Monate.

Die Betriebszugehörigkeit gilt als nicht unterbrochen, wenn eine von dem Arbeitnehmer nicht verursachte Unterbrechung von weniger als einem Jahr vorliegt.

III.

Einmalige und laufende Leistungen für die Zeit der Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes des Arbeitnehmers gewährt, können auf diese Zahlungen angerechnet werden. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die nur auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Sozialeinrichtungen, nicht aber Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

IV.

Kommen nach den Abschnitten I und II für die Zahlung mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistungen an eine von ihnen erfüllt.

§ 11
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

I.
Einstellung

1. Der Arbeitnehmer wird unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates eingestellt.

2. Ist bei der Einstellung kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis innerhalb einer Woche nach Aufnahme der Beschäftigung schriftlich zu bestätigen.

   Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform.

3. Hat der Arbeitgeber vor der Einstellung eines Arbeitnehmers dessen persönliche Vorstellung verlangt, so hat er die nachgewiesenen notwendigen Kosten für die Reise und den Aufenthalt zu ersetzen.

II.
Probezeit und befristete Arbeitsverhältnisse

1. Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig, soweit nicht ein befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Tätigkeit vorangegangen ist. Sie ist schriftlich zu vereinbaren. Ihre Dauer bemisst sich nach den Verhältnissen des Einzelfalls, insbesondere nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und darf 6 Monate nicht überschreiten[10].

   Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen gelöst werden.

2. Für Ausbildungsverhältnisse beträgt die Probezeit einen Monat und darf höchstens 4 Monate betragen.

3. Befristete Einstellungen oder Einstellungen für einen bestimmten Zweck erfolgen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte des Betriebsrates. Diese Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist oder nach Erreichung des Zweckes. Wird ein Arbeitnehmer, der befristet oder für einen bestimmten Zweck eingestellt ist, darüber hinaus unbefristet weiter beschäftigt, so kann das Arbeitsverhältnis nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gelöst werden.

   Befristete oder zweckbestimmte Arbeitsverhältnisse sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zulässig, wobei auf der Grundlage von § 14 Absatz 2 Satz 3 TzBfG die zulässige Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monate ausgedehnt wird. Die Nutzung des erweiterten Rahmens nach dem TzBfG ist von dem Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder der Zustimmung des Betriebsrates im Einzelfall abhängig.

III.
Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen sind die Kündigungsgründe schriftlich anzugeben; das gilt nicht für die Probezeit. Die Bestimmungen des BetrVG bleiben unberührt.

2. Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten, soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist, die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die gesetzlichen Kündigungsfristen.

3. Die Kündigungsfrist kann durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlängert werden. Arbeitgeber und Betriebsrat können darüber beraten, für welchen Kreis von Arbeitnehmern derartige Verlängerungen zweckmäßig sein können.

4. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist die dem Arbeitnehmer zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zustehende angemessene Freizeit ohne Entgeltminderung zu gewähren.

---

[10] Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass es tarifwidrig ist, wenn einheitlich eine sechsmonatige Probezeit für alle Arbeitsverhältnisse eines Betriebes vereinbart wird.

IV.
Zeugnis

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft zu geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und die ausgeübte Tätigkeit. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist das Zeugnis auf die Leistungen und die Führung im Dienst auszudehnen.

2. Im begründeten Einzelfall ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

3. Unbeschadet des Anspruches auf ein endgültiges Zeugnis hat der Arbeitnehmer nach der Kündigung Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.

§ 12
Urlaub

I.
Urlaubsanspruch

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine Erwerbsarbeit leisten.

1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf einen bezahlten Urlaub.

2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

3. Im Eintrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Der Urlaub, der ihm für diese Beschäftigungsmonate bereits von einem anderen Unternehmen gewährt oder abgegolten worden ist, wird angerechnet. Der Anspruch auf ein Urlaubszwölftel setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat bestanden hat. Der Arbeitnehmer kann den Urlaub für das Eintrittsjahr nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit, spätestens aber im Dezember, geltend machen.

4. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub entsteht erstmals für das auf das Eintrittsjahr folgende Urlaubsjahr, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden hat. Die Regelung für das Austrittsjahr gemäß Ziffer 5 bleibt hiervon unberührt.

5. Im Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat im Unternehmen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Scheidet der Arbeitnehmer wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung[11] aus, so erhält er den vollen Jahresurlaub, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis im Eintrittsjahr endet. Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.

[11] Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit

6. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als 6 Monaten besteht abweichend von Ziffern 3 und 5 für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

8. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, unterbricht den Urlaub. Der Arbeitnehmer muss mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann.

9. Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche des einzelnen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ergeben sich hierbei Schwierigkeiten, erfolgt eine Regelung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

10. Die Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation auf den Erholungsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen; jedoch können für die ersten 5 Tage, an denen der Arbeitnehmer infolge einer solchen Maßnahme an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, vom Arbeitgeber keine Urlaubstage angerechnet werden.

11. Der Urlaub ist spätestens bis 31. März des folgenden Kalenderjahres zu gewähren.

    Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er nicht bis dahin geltend gemacht worden ist.

II.
Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.

2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; Arbeitnehmer, die nicht überwiegend, aber mindestens 3 Monate im Urlaubsjahr in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von einem Urlaubstag.

   Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, deren Arbeitsplatz aber gemäß § 4 III Ziffer 1 als vollkontinuierlich gilt, erhalten einen Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen.

3. Amtlich anerkannte Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.

4. Für die Berechnung des sich aus den Ziffern 1, 2 und 3 ergebenden Urlaubs zählen als Urlaubstage grundsätzlich die Arbeitstage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

   Für Arbeitnehmer, die regelmäßig in 5-Tage-Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, insbesondere mit arbeitsfreiem Samstag, beschäftigt sind, zählen als Arbeitstage die Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte.

   Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Werktage in der Woche verteilt ist, ist ein zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewährleisten; das gilt insbesondere für Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft und für Teilzeitbeschäftigte. Der Urlaub dieser Arbeitnehmer gilt dann als zeitlich gleichwertig, wenn er unter Einrechnung der in die Urlaubszeit fallenden arbeitsfreien Werktage ebenso viele Werktage umfasst, wie bei der Urlaubsberechnung nach Absatz 2; hierbei sind die jeweiligen Schichtpläne und die danach anfallenden arbeitsfreien Werktage zu berücksichtigen.

   Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass der Urlaub zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist.

   Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dabei müssen die tariflichen Urlaubsansprüche - einschließlich der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld - für den Jahresurlaub insgesamt gewährleistet werden.

III.
Urlaubsentgelt

1. Für den Urlaub ist ein Entgelt zu zahlen in Höhe des Arbeitsverdienstes, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte[12]. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit oder der davon abweichend vereinbarten Arbeitszeit ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, auch soweit diese pauschaliert sind. Bei der Ermittlung des Urlaubsentgeltes bleiben Kurzarbeitszeiten bis zur Dauer von 6 Monaten sowie Zahlungen im Krankheitsfalle nach 6 Wochen, Gratifikationen, Jahresabschlusszuwendungen und dergleichen außer Ansatz.

2. Wird der Urlaub geteilt, so richtet sich die Bemessungsgrundlage einheitlich nach den Verhältnissen vor Antritt des ersten Teilurlaubs.

3. Auf Antrag des Arbeitnehmers ist vor Antritt seines Urlaubs ein Vorschuss in ungefährer Höhe des Urlaubsentgeltes zu leisten, wenn der Termin für die Entgeltzahlung in den Urlaub fällt.

IV.
Urlaubsabgeltung

1. Der Urlaub kann grundsätzlich nicht abgegolten werden.

---

12 Hiernach wirken sich während des Urlaubs eintretende Entgeltänderungen aus.

2. Soweit jedoch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt ist, ist er abzugelten. Nicht erfüllbare Urlaubsansprüche sind nicht abzugelten.

3. Die Urlaubsabgeltung ist für das Urlaubsjahr zulässig, in dem der Arbeitnehmer wegen des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder wegen voller Erwerbsminderung[13] aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

4. Die Urlaubsabgeltung ist in Höhe des Urlaubsentgeltes zuzüglich des Urlaubsgelds zu gewähren; das Urlaubsentgelt ist in diesem Falle nach dem Entgelt bzw. den Monatsbezügen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berechnen.

5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist nicht übertragbar.

§ 13
Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung

I.
Rationalisierungsbegriff

1. Führen betriebliche Maßnahmen, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, die jedoch nicht unmittelbar durch Absatzrückgang bedingt sind (Rationalisierungsmaßnahmen) unmittelbar oder infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu Entgeltminderungen, Umschulungsmaßnahmen oder Entlassungen, so gelten die folgenden Bestimmungen.

2. Rationalisierungsmaßnahmen sind unter den Voraussetzungen der Ziffer 1:

   Der Einsatz von Maschinen, Anlagen oder Verfahren mit größerer technischer Leistungsfähigkeit;

   höhere Mechanisierung oder Automatisierung der bisherigen Maschinen und Anlagen;

   wesentliche Änderungen der fertigungstechnischen Arbeitsmethoden, wesentliche organisationstechnische Umgestaltungen des betrieblichen Arbeitsablaufs[14] und die Vergabe betrieblicher Dienstleistungsarbeiten an Spezialunternehmen, wenn diese Maßnahmen eine Gruppe oder mehrere Gruppen von Beschäftigten betreffen;

   Stilllegungen von Produktionen oder Verwaltungen in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit ihrer Verlegung innerhalb des Unternehmens an einen anderen Ort.

---

[13] Bei Renten, die sich nach der Rechtslage vor dem 1. Januar 2001 richten: wegen Erwerbsunfähigkeit

[14] Der betriebliche Arbeitsablauf ist nicht auf Produktionsabläufe beschränkt.

II.
Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Sind im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen gemäß Abschnitt I Ziffer 1 zu erwarten, so beraten Arbeitgeber und Betriebsrat in enger Zusammenarbeit die zu treffenden personellen Maßnahmen. Die Zusammenarbeit muss rechtzeitig einsetzen.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung bei laufenden Veränderungen, deren personelle und soziale Auswirkungen im Verhältnis zur Betriebsgröße nur wenige Arbeitnehmer betreffen.

III.
Umsetzungen

Fallen infolge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere gleichwertige Arbeitsplätze umgesetzt werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

Bei rationalisierungsbedingten Umsetzungen, die mit Verdienstausgleich gemäß Abschnitt VI verbunden sind, tritt anstelle einer sonst etwa erforderlichen Änderungskündigung eine Ankündigung mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende.

IV.
Umschulung

Führt der Arbeitgeber für rationalisierungsbetroffene Arbeitnehmer eine Umschulung durch, so gelten die folgenden Bestimmungen:

1. Während der Umschulung, längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten, erhält der Arbeitnehmer Verdienstausgleich gemäß Abschnitt VI, falls die Umschulung mit einer Verdienstminderung verbunden ist.

2. Der Arbeitgeber trägt die sachlichen Kosten der Umschulung einschließlich notwendiger Fahrtkosten bei Umschulungen außerhalb des Betriebes.

3. Soweit Umschulungen während der regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen, ist der Arbeitnehmer dafür freizustellen. Umschulungen außerhalb des Betriebes berühren den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht.

4. Bricht der Arbeitnehmer die Umschulung ohne wichtigen Grund vorzeitig ab oder setzt er nach der Umschulung ohne wichtigen Grund das Arbeitsverhältnis nicht für einen Zeitraum weiter fort, der mindestens der Dauer der Umschulungszeit gleichkommt, kann der Arbeitgeber den Teil des Nettoverdienstausgleiches zurückfordern, für den der Arbeitnehmer während der Umschulungszeit keine für den Arbeitgeber verwertbare Leistung erbracht hat. Dieser Rückforderungsanspruch

entfällt, wenn die Umschulung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, nicht zum Angebot eines der Umschulung entsprechenden Arbeitsplatzes führt.

5. Sind im Anschluss an die Umschulung noch die Voraussetzungen des Abschnitt VI erfüllt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den dort geregelten Verdienstausgleich; die Dauer der Umschulung ist jedoch auf den in Abschnitt VI genannten Zeitraum anzurechnen.

V.
Wiedereinstellung und betriebsbedingte Umsetzungen

1. Aus betriebsbedingten Gründen entlassene Arbeitnehmer, die länger als 12 Monate dem Betrieb angehört haben und deren Entlassung nicht mehr als 12 Monate zurückliegt, werden im Falle der Neubesetzung von für sie geeigneten Arbeitsplätzen bevorzugt wieder eingestellt.

   Kommen mehr entlassene Arbeitnehmer in Betracht, als Arbeitsplätze wieder zur Verfügung stehen, hat der Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG eine sachgerechte Auswahl zu treffen.

2. Fallen Arbeitsplätze aus betriebsbedingten Gründen, die nicht durch Abschnitt I erfasst werden, weg, sollen die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit auf andere, gleichwertige Arbeitsplätze im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens umgesetzt werden.

   Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten zu leisten.

   Sind keine gleichwertigen und zumutbaren Arbeiten vorhanden, sollen den betroffenen, im Betrieb tätigen Arbeitnehmern nach Möglichkeit später freiwerdende derartige, ihrem Leistungsvermögen entsprechende Arbeiten bevorzugt angeboten werden.

VI.
Verdienstschutz

1. Fallen Arbeitsplätze aus Rationalisierungs- oder sonstigen betriebsbedingten Gründen weg und führt dies infolge einer dadurch bedingten Umsetzung zu einer Minderung des durchschnittlichen Stunden- bzw. Monatsverdienstes, so erhält der Arbeitnehmer, wenn er auf dem bisherigen Arbeitsplatz mindestens ein Jahr ununterbrochen[15] tätig war, nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit[16] und nach Vollendung des 50. Lebensjahres als Verdienstschutz für die Dauer von 9 Monaten

---

[15] Kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigung am Arbeitsplatz bis zu einer Woche bleiben hierbei unberücksichtigt.

[16] Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Vorschrift ist die gesamte im Betrieb verbrachte Beschäftigungszeit. Das gilt auch für die Beschäftigungszeit als Jugendlicher. Eine frühere Beschäftigungszeit wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war.

War das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin zusammenhängend länger als ein Jahr, aber nicht länger als 5 Jahre wegen einer Niederkunft unterbrochen, so wird eine frühere Beschäftigungszeit

einen Verdienstausgleich in der Weise, dass er im Durchschnitt des Verdienstabrechnungszeitraumes seinen bisherigen vor der Umsetzung erzielten durchschnittlichen Stunden- bzw. Monatsverdienst erreicht.

Das Gleiche gilt für Rationalisierungsmaßnahmen, die ohne Umsetzung unmittelbar zu einer Verdienstminderung führen.

2. Berechnungsgrundlage des Verdienstschutzes ist der durchschnittliche Stunden- bzw. Monatsverdienst eines durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraumes, der mindestens die letzten 3 Verdienstabrechnungszeiträume vor der Verdienstminderung umfassen muss.

   Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 I Ziffern 3, 4 und 5 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

VII.
Allgemeine Bestimmungen

1. Arbeitnehmer, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben oder diese innerhalb von 3 Monaten erreichen, erwerben aus den vorstehenden Bestimmungen keine Ansprüche.

2. Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in dieser Regelung aufgeführten Leistungen gewährt werden, können auf Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen angerechnet werden. Darunter fallen auch gesetzliche oder durch Vergleich vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (§§ 9, 10 KSchG, §§ 112, 113 BetrVG).

   Diese Bestimmung gilt nicht für das Arbeitslosengeld. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm nach den gesetzlichen Regelungen zustehenden oder zugänglichen Leistungen in Anspruch zu nehmen.

3. Die §§ 111 ff. BetrVG werden durch die vorstehenden Bestimmungen weder eingeschränkt noch erweitert.

§ 14
Verdienstsicherung im Alter

1. Für Arbeitnehmer, die nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, ist betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Verdienstsicherung zu treffen.

2. Die betriebliche Regelung muss das jeweilige Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe in der darin erreichten Stufe gewährleisten.

---

angerechnet, wenn die Arbeitnehmerin während der Unterbrechungszeit das Kind aufgezogen hat und in dieser Zeit nicht anderweitig beschäftigt war.

Tarifliche Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz verdient, werden auf die Verdienstsicherung nicht angerechnet und bleiben deshalb bei dem Vergleich zwischen dem durchschnittlich erzielten Stundenverdienst bzw. den laufenden Monatsbezügen des Arbeitnehmers am neuen Arbeitsplatz und dem jeweiligen Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe außer Betracht.

3. Für die ersten 9 Monate nach der Umsetzung muss die Verdienstsicherung darüber hinaus die Weiterzahlung der bisherigen laufenden Monatsbezüge sicherstellen.

   Berechnungsgrundlage der Verdienstsicherung für die ersten 9 Monate ist der durchschnittliche Verdienst eines durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraumes, der mindestens die letzten 3 Verdienstabrechnungszeiträume vor der Umsetzung erfassen muss.

   Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 I Ziffern 3, 4 und 5 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

4. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

   Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass durch diese Regelung der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert wird.

§ 15
Leistungsvergütung

1. Arbeiten, die in ihrem Ergebnis nach Zeit, Menge, Güte, Ersparnis, Nutzung oder nach vergleichbaren Maßstäben messbar oder bestimmbar sind, können nach einem Leistungsvergütungssystem vergeben werden[17]. Im Leistungsvergütungssystem können auch mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbare leistungsbezogene Entgeltsätze festgesetzt werden[18].

   Die für die Feststellung der Arbeitsergebnisse und für Zwecke der Leistungsvergütung zu ermittelnden Daten können z.B. durch Messen, Zählen, Schätzen, Rechnen, Interpolieren und mit Hilfe von Tabellen, Statistiken, Katalogen und Datenerfassungsgeräten bestimmt werden.

2. Das System der Leistungsvergütung ist durch Betriebsvereinbarung unter Beachtung der nachstehenden Bestimmungen zu vereinbaren. Dabei sind Grundsätze, Methoden oder Leitfäden, die zur Anwendung kommen, festzulegen und der unter

---

[17] Einführung, Anwendung und Änderung von Arbeitsbewertungssystemen und Leistungsbewertungssystemen (Leistungsbeurteilungssysteme) zum Zwecke der Entgeltfindung im Sinne des § 87 Absatz 1 Nr. 10 BetrVG sowie die Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen setzen auch dann die Zustimmung des Betriebsrates voraus, wenn sie nicht mit einem System der Leistungsvergütung verbunden sind. Die Anwendung von bestehenden Systemen bleibt hiervon unberührt.

[18] Provisionen, Tantiemen und vergleichbare Vergütungen sind nicht als Leistungsvergütungen im Sinne dieser Tarifregelung anzusehen.

das System fallende Personenkreis zu umschreiben. Haben Arbeitgeber und Betriebsrat eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so ist die Arbeit in Leistungsvergütung auszuführen.

3. Die Bedingungen der Leistungsvergütung sind allen beteiligten Arbeitnehmern in umfassender, verständlicher und geeigneter Weise bekanntzugeben. Es ist sicherzustellen, dass alle zum Zwecke der Leistungsvergütung ermittelten Daten reproduzierbar sind.

4. Die sachlichen Bezugsgrößen sind im Rahmen des zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten Leistungsvergütungssystems so festzulegen, dass bei menschengerechter Gestaltung der Arbeitsbedingungen die für diese Arbeiten geeigneten Arbeitnehmer unabhängig vom Geschlecht und Lebensalter bei normaler Arbeitsleistung auf Dauer und ohne gesteigerte Anstrengung das Tarifentgelt erreichen können.

   Als sachliche Bezugsgrößen kommen sowohl einzeln als auch kombiniert Zeit, Menge, Güte, Ersparnis, Nutzung und vergleichbare Maßstäbe in Betracht.

5. Werden sachliche Bezugsgrößen aus Zeitenkatalogen, Tabellen, Richt- und Erfahrungswerten oder ähnlichen Zusammenstellungen entnommen, so muss sichergestellt sein, dass bei einer Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Einzelfall diese Werte durch ausreichende, im Betrieb durchgeführte oder im Bedarfsfalle noch durchzuführende Untersuchungen belegbar sind. Das gilt auch für die Anwendung von Methoden vorbestimmter Zeiten.

6. Beruht die Leistungsvergütung auf Vorgabezeiten, so müssen diese so bemessen sein, dass sie von einem ausreichend geeigneten Arbeitnehmer nach vollzogener Einarbeitung und voller Übung auf die Dauer erreicht und erwartet werden können, wenn der Arbeitnehmer persönliche Verteil- und Erholungszeiten einhält.

   Lassen sich aufgrund technologischer oder ablaufbedingter Voraussetzungen höhere Anforderungsbelastungen nicht vermeiden, so ist das durch Festlegung von Erholungszeiten in dem nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen erforderlichen Umfang zu berücksichtigen, soweit dies nicht bereits in der Verteilzeit besonders oder in Unterbrechungszeiten, die tatsächlich erholungswirksam sind, hinreichend berücksichtigt wurde.

   Erholungszeiten können in Arbeitsunterbrechungen zusammengefasst und mit gesetzlich oder tariflich zu gewährenden Pausen verbunden und im Falle der Bezahlung der Pausen auch mit diesen zusammengelegt werden; die Erholungswirksamkeit darf dadurch nicht beeinträchtigt werden.

7. Ist das Leistungsvergütungssystem ein Akkordentgeltsystem, sind die Akkordsätze einschließlich des Geldfaktors so festzulegen, dass bei normalen Arbeitsbedingungen und sachgerechter Arbeitsausführung sich für die normale betriebliche Akkordleistung ein Verdienst ergibt, der 115 % des Tarifentgeltes nicht unterschreiten darf.

   Als normale betriebliche Akkordleistung gilt die von den Akkordarbeitnehmern mit ausreichender Eignung nach vollzogener Einarbeitung und voller Übung bei

gleichartigen oder vergleichbaren Akkordarbeiten während eines ausreichenden Abrechnungszeitraumes erbrachte Leistung.

Der einzelne Akkordarbeitnehmer kann je nach seinen Leistungen einen höheren oder geringeren Verdienst erzielen. Der Anspruch auf das Tarifentgelt wird hierdurch nicht berührt.

Die Akkordverrechnung erfolgt proportional, soweit nichts anderes vereinbart ist[19].

8. Ist das Leistungsvergütungssystem ein Mengenleistungsprämiensystem und wird das Mengenergebnis überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst, sind einfache Mengenleistungsprämien oder mit anderen Prämienfaktoren kombinierte Mengenleistungsprämien betrieblich so festzulegen, dass bei normalem betrieblichen Arbeitsergebnis im Durchschnitt der beteiligten Arbeitnehmer im Prämienabrechnungszeitraum ein Arbeitsverdienst erreicht wird, der insgesamt 108 % des Tarifentgeltes nicht unterschreiten darf. Entsprechendes gilt für Zeitersparnis- und Termineinhaltungsprämien, sofern sie einer Mengenleistungsprämie gleichzustellen sind und das Mengenergebnis überwiegend von der Leistung der Arbeitnehmer beeinflusst wird.

   Hierbei ist als normal das Arbeitsergebnis zugrunde zu legen, das bei normalen betrieblichen Arbeitsbedingungen, sachgerechter Arbeitsausführung und normalen Betriebsverhältnissen auf die Dauer zu erwarten ist.

   Diese Verdienstbestimmung gilt nicht für Arbeiten, die während des Prämienabrechnungszeitraumes im Zeitentgelt anfallen.

9. Die Leistungsvergütung kann für Arbeitnehmer einzeln oder auch für Gruppen vereinbart werden.

10. Arbeitnehmer, die ständig in Leistungsvergütung beschäftigt werden, erhalten für vorübergehende Beschäftigung mit Nicht-Leistungsvergütungsarbeiten bis zur Dauer von 2 Wochen ihren während des letzten abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeitraumes in Leistungsvergütung erzielten Durchschnittsverdienst weiter vergütet.

    Arbeitnehmer, die infolge der Eigenart ihrer Beschäftigung oder der Betriebsverhältnisse abwechselnd in Leistungsvergütung und nicht in Leistungsvergütung arbeiten, erhalten für Arbeiten, die nicht in Leistungsvergütung erfolgen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und entsprechend der Art der Arbeit und der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers einen angemessenen Zuschlag zum Tarifentgelt. Die Festlegung des Zuschlages unterliegt der betrieblichen Regelung.

    Im Arbeitsablauf auftretende Fehler und Störungen sind vom Arbeitnehmer unverzüglich zu melden. Ist die Dauer solcher Unterbrechungszeiten vom Arbeitnehmer beeinflussbar, so wird die Vergütung dieser Zeiten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt.

---

[19] Soweit bisher betriebliche Akkordsysteme ohne proportionale Verrechnung angewandt werden, werden diese Systeme durch das Inkrafttreten dieser Bestimmung nicht berührt.

11. Arbeitnehmer in Leistungsvergütung, die aus betrieblichen Gründen auf einem anderen Arbeitsplatz mit Leistungsvergütung beschäftigt werden, erhalten für die Dauer der erforderlichen Einarbeitungszeit ihr durchschnittliches Leistungsentgelt des letzten abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeitraumes, sofern eine dem Einarbeitungsstand angemessene Leistung erbracht wird.

12. In die Betriebsvereinbarung über das System der Leistungsvergütung sind auch Bestimmungen über die Bedingungen für die Änderung von festgesetzten Leistungsvergütungsvorgaben aufzunehmen.

    Sind solche Bestimmungen insbesondere bei schon länger bestehenden Leistungsvergütungsregelungen nicht vereinbart, so kann eine Änderung festgesetzter Leistungsvergütungsvorgaben zuungunsten des Arbeitnehmers außer im Falle offenbarer Unrichtigkeit der zugrunde gelegten Bezugsgrößen (insbesondere Rechenfehler), deren sofortige Richtigstellung geboten ist, nur nach vorhergehender Ankündigung und Einhaltung einer Frist von 2 Wochen erfolgen, wenn sie

    a) durch Änderung des Arbeitsablaufs, des Musters oder des Materials,

    b) durch Einführung technischer Verbesserungen oder

    c) durch eine wesentliche Änderung der in Auftrag gegebenen Stückzahlen sachlich gerechtfertigt ist.

    Sind nach Ablauf der Ankündigungsfrist die neuen Leistungsvergütungsvorgaben noch nicht festgesetzt, so ist bis zur Neufestsetzung der vorher erzielte Durchschnittsverdienst zu zahlen.

13. Bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung von Leistungsvergütungssystemen im Einzelfall ergeben, kann eine paritätisch besetzte Leistungsvergütungskommission angerufen werden, die betrieblich im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gebildet wird. Die Kommission kann fachlich erfahrene, mit den Betriebsverhältnissen vertraute Arbeitnehmer der jeweiligen Abteilung oder Gruppe des Betriebes hinzuziehen. Der Kommission sind alle für die Klärung des jeweiligen Streitfalles notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

    Kommt die Kommission ausnahmsweise zu keiner Entscheidung, so haben Arbeitgeber und Betriebsrat die Angelegenheit zu regeln. Gelingt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so steht der Rechtsweg offen.

    Leistungsvergütungsarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten nicht verweigert werden.

§ 16
Ausschlussfristen

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die richtige und vollständige Abrechnung von Vergütungen für Schicht-, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie bei Barzahlungen die Übereinstimmung des in der Abrechnung genannten Betrages mit der tatsächlichen Auszahlung unverzüglich zu überprüfen.

2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden.

4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens einen Monat nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

5. Die genannten Ausschlussfristen gelten nicht für beiderseitige Schadensersatzansprüche sowie für beiderseitige nachwirkende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 17
Schlussbestimmungen

1. Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 5. April 2022 tritt mit Ausnahme der Regelungen in § 4 I, II Ziffer 3, § 5 II Ziffer 4, § 13 VI Ziffer 2 Abs. 2 und § 14 Ziffer 3 Abs. 3 am 5. April 2022 in Kraft. Die Änderungen des § 4 I, II Ziffer 3, § 5 II Ziffer 4, § 13 VI Ziffer 2 Abs. 2 und § 14 Ziffer 3 Abs. 3 treten am 1. Juli 2022 in Kraft.

2. Durch das Inkrafttreten des Manteltarifvertrages werden bestehende günstigere betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen der allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht berührt.

3. Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende, frühestens zum 31.12.2023, gekündigt werden.

Protokollnotizen

I.

Die Tarifvertragsparteien verstehen im Manteltarifvertrag:

1. unter „Tarifentgelt“ die gemäß § 8 Bundesentgelttarifvertrag in den bezirklichen Entgelttarifverträgen als Stunden- bzw. Monatssätze ausgewiesenen Tarifentgelte;

2. unter „Monatsentgelt“ das monatliche Tarifentgelt, die tariflichen und die übertariflichen Zulagen, soweit diese regelmäßig monatlich gezahlt werden und nicht von der Arbeitszeit abhängig sind;

3. unter „laufende Monatsbezüge“ das Monatsentgelt und alle anderen monatlich regelmäßig gezahlten Beträge einschließlich Pauschalen für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit;

4. unter „Arbeitsverdienst“ die laufenden Monatsbezüge.

5. Bei der Entgeltfortzahlung ohne Arbeitsleistung können Entgeltbestandteile, die monatlich regelmäßig, aber nicht in gleicher Höhe anfallen, nach den durchschnittlichen Verhältnissen der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate oder eines anderen durch Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitraumes berechnet werden; weist der Arbeitnehmer eine geringere Betriebszugehörigkeit auf, ist Bemessungsgrundlage dieser kürzere Zeitraum.

6. Richtet sich die Bezahlung nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, sind zur Ermittlung des Monatsentgeltes und der laufenden Monatsbezüge die entsprechenden Stundenentgelte mit dem sich aus Fußnote 5 ergebenden Divisor zu multiplizieren.

II.

Wettbewerbsverbote, die bis zum 30.6.1979 gemäß § 13a in der bis dahin geltenden Fassung des Manteltarifvertrages vereinbart worden sind, werden in ihrem rechtlichen Bestand von der Streichung dieser Bestimmung nicht berührt. Für diese Wettbewerbsverbote findet die genannte tarifliche Regelung unverändert weiter Anwendung.

III.

Betriebliche Regelungen über die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder des Urlaubsentgeltes sind, soweit erforderlich, so umzugestalten, dass die Nichtberücksichtigung von Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlägen - auch soweit diese pauschaliert sind - wirksam wird. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die regionalen Tarifvertragsparteien eingeschaltet.

IV.

Aus Praktikabilitätsgründen sind bei der Nettoberechnung nach § 7 II Pauschalierungen, Durchschnittsberechnungen (z.B. des steuerpflichtigen Anteils an Sonntags- oder

Nachtzuschlägen) oder die Anwendung von Referenzzeiträumen (i.d.R. 12 Monate) zulässig.

V.

Maßgeblich für die Berechnung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld gemäß § 7 II ist der dem Arbeitnehmer gewöhnlich - d. h. ohne Berücksichtigung von Einkünften aus Nebentätigkeiten oder individuellen Freibeträgen - zustehende Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

VI.

Im Falle der Kurzarbeit ist das Nettoarbeitsentgelt gemäß der Fußnote 9 zu § 9 III maßgeblich, das der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit bezogen hat.

VII.
Übersicht zu den Feiertagszuschlägen gemäß § 4 I Ziffern 3 bis 5

		Tagschicht				Kontinuierliche Wechselschicht				
		5-Tage-Woche Mo - Frei		Keine planmäßige Arbeit an Sa + So		Planmäßige Schichtarbeit		Arbeit an planmäßiger Freischicht[3]		
Feiertage[1]	Hohe Feiertage[2]	keine Arbeit	Arbeit	keine Arbeit	Arbeit	Mo-Sa	So	Mo-Sa	So	keine Arbeit Mo-Sa
1. Januar Neujahr	x	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-
6. Januar Heilige Drei Könige	-	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
8. März Internationaler Frauentag	-	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
Karfreitag	-	(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
Oster-sonntag	x	-	-	-	(StdV) +150%	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-
Oster-montag	x	(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-	-
1. Mai Tag der Arbeit	x	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-
Christi Himmelfahrt	-	(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
Pfingstsonntag	x	-	-	-	(StdV) +150%	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-
Pfingstmontag	x	(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-	-
Fronleichnam	-	(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
15. August Maria Himmelfahrt	-	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-

		Tagschicht				Kontinuierliche Wechselschicht				
		5-Tage-Woche Mo - Frei		Keine planmäßige Arbeit an Sa + So		Planmäßige Schichtarbeit		Arbeit an planmäßiger Freischicht[3]		
Feiertage[1]	**Hohe Feier-tage[2]**	**keine Arbeit**	**Arbeit**	**keine Arbeit**	**Arbeit**	**Mo-Sa**	**So**	**Mo-Sa**	**So**	**keine Arbeit Mo-Sa**
20. September Weltkindertag	**-**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +60%**	**(ME) +150%**	**(ME) +60%**	**(StdV) +60%**	**(StdV) +60%**	**-**
3. Oktober Tag der Deutschen Einheit	**-**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +60%**	**(ME) +150%**	**(ME) +60%**	**(StdV) +60%**	**(StdV) +60%**	**-**
31. Oktober Reformations-tag	**-**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +60%**	**(ME) +150%**	**(ME) +60%**	**(StdV) +60%**	**(StdV) +60%**	**-**
1. November Allerheiligen	**-**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +60%**	**(ME) +150%**	**(ME) +60%**	**(StdV) +60%**	**(StdV) +60%**	**-**
Buß- und Bettag	**-**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**-**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +60%**	**-**	**-**
24. Dezember Heiligabend ab 13.00 Uhr	**-**	**-**	**(ME) +100%**	**-**	**(StdV) +100%**	**(ME) +100%**	**(ME) +100%**	**(StdV) +100%**	**(StdV) +100%**	**-**
25. Dezember 1. Weihnachts-tag	**x**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +150%**	**(ME) +150%**	**(ME) +150%**	**(StdV) +150%**	**(StdV) +150%**	**-**
26. Dezember 2. Weihnachts-tag	**x**	**(ME)**	**(ME) +150%**	**-**	**(StdV) +150%**	**(ME) +150%**	**(ME) +150%**	**(StdV) +150%**	**(StdV) +150%**	**-**

1 Die Feiertage sind in den Ländergesetzen geregelt und je nach Bundesland unterschiedlich; nicht alle genannten Feiertage gelten in allen Bundesländern.

2 Hohe Feiertage gemäß § 4 I Ziffer 5.

3 Mit dem Begriff der Arbeit an planmäßiger Freischicht ist gemeint, dass der Arbeitnehmer nach Schichtplan arbeitsfrei hat, an diesem Tag aber dennoch arbeitet.

(ME): Fortzahlung des Monatsentgeltes; bei Arbeitsleistung fällt keine Grundvergütung an, diese ist bereits mit dem Monatsentgelt abgegolten.

(StdV): Vergütung für den auf eine Arbeitsstunde entfallenden Teil eines Monatsentgeltes (Bemessungsgrundlage = Monatsentgelt : 163,13).

Bundesentgelttarifvertrag

mit der IGBCE

vom 18. Juli 1987
in der Fassung vom 20. September 2018

Inhaltsverzeichnis

Seite

§ 1 Räumlicher, persönlicher und fachlicher Geltungsbereich 55
§ 2 Öffnungsklausel 55
§ 3 Allgemeine Entgeltbestimmungen 55
§ 4 Entgeltberechnung 56
§ 5 Vorarbeiter 57
§ 6 Erschwerniszulagen 57
§ 7 Entgeltgruppenkatalog 58
§ 8 Aufbau der Entgeltsätze 67
§ 9 Entgeltregelung bei Höhergruppierung 68
§ 10 Tariföffnungsklausel 69
§ 11 Tarifergänzungsklausel 70
§ 12 Besitzstandswahrung 70
§ 13 Schlussbestimmungen 70
Protokollnotizen 71

I. Geltungsbereich

§ 1
Räumlicher, persönlicher und fachlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie, jedoch nicht für Auszubildende[1].

II. Entgeltrahmenbestimmungen

§ 2
Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag Betriebsvereinbarungen unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG abschließen. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossene andere tarifliche Bestimmungen ergänzende Betriebsvereinbarungen gelten unabhängig von dieser Öffnungsklausel weiter und können unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG geändert werden.

§ 3
Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Bundesentgelttarifvertrag ist in Verbindung mit dem jeweils geltenden bezirklichen Entgelttarifvertrag Grundlage der Entgeltfestsetzung.

2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt.

3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu gewähren.

---

[1] Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie Arbeitnehmer, Berufsanfänger, Meister und Vorarbeiter sowie Berufsbezeichnungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

5. Übt ein in die Entgeltgruppen E 1 bis E 6 eingruppierter Arbeitnehmer auf Anordnung des Vorgesetzten vorübergehend (mindestens eine volle Schicht) vollwertig eine Tätigkeit aus, die nicht zu seinem persönlichen Arbeitsbereich gehört und die der Voraussetzung einer höheren Entgeltgruppe entspricht, ist ihm für diese Zeit das Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe zu zahlen.

   Übt ein in den Entgeltgruppen E 7 bis E 12 eingruppierter Arbeitnehmer auf Anordnung des Vorgesetzten vorübergehend vollwertig eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so hat er unter Anrechnung einer etwaigen Ausgleichszulage rückwirkend einen tariflichen Anspruch auf den Differenzbetrag zwischen seinem Tarifentgelt und dem Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe, wenn diese Tätigkeit zusammenhängend länger als vier Wochen dauert. Dabei ist das Gruppenjahr der höheren Entgeltgruppe zugrunde zu legen, dessen Entgeltsatz am nächsten über seinem bisherigen tariflichen Entgeltsatz liegt.

   Der Anspruch entsteht nicht, wenn der Einsatz zu Trainingszwecken oder zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung erfolgt.

6. Einem Arbeitnehmer, der auch Provision bezieht, muss im Jahresdurchschnitt als Einkommen das Tarifentgelt seiner Entgeltgruppe garantiert sein.

   In Abrechnungsmonaten, in denen das Tarifentgelt nicht erreicht wird, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm der Differenzbetrag zum Tarifentgelt gezahlt wird, der mit künftigen höheren Monatseinkommen zu verrechnen ist.

7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die erfolgte Ein- und Umgruppierung innerhalb eines Monats schriftlich (auch z.B. über Datenverarbeitung) zu unterrichten.

   Der Betriebsrat ist hiervon in geeigneter Weise, in der Regel schriftlich, zu unterrichten.

8. Zuschläge und Zulagen sowie sonstige variable Entgeltbestandteile können, jeder für sich oder insgesamt, pauschaliert werden.

§ 4
Entgeltberechnung

1. Das Entgelt ist spätestens zum Monatsende fällig. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können die Modalitäten der Entgeltzahlung festgelegt werden.

2. Die Ermittlung des Stundenentgelts erfolgt, indem das tarifliche Monatsentgelt durch den sich aus der Fußnote 4 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie ergebenden Divisor geteilt wird.

3. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der für den Abrechnungszeitraum die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu ersehen sind.

4. Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung bzw. der Endabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.

5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

6. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Entgelts auslösen, tritt die Erhöhung rückwirkend ab 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

7. Zu dem Tarifentgelt können Leistungszulagen und/oder andere Zulagen gezahlt werden.

8. Eine dem Arbeitnehmer auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Ansprüche beziehen.

9. Ein Entgeltanspruch entsteht nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung auch dann, wenn die Ausbildungszeit des Berufsausbildungsverhältnisses noch nicht beendet ist.

   Wird die Prüfung aus Gründen, die nicht in der Person des Auszubildenden liegen, erst nach dem Ablauf des vertraglichen Ausbildungsverhältnisses bestanden, so entsteht der Entgeltanspruch rückwirkend ab Ende des Ausbildungsvertrages.

§ 5
Vorarbeiter

Vorarbeiter und Arbeitnehmer in gleicher Funktion sind Arbeitnehmer, denen unmittelbar unter der Meisterebene (nicht nur Meisterstellvertreter) die Aufsicht über eine Arbeitsgruppe übertragen worden ist und die in ihrer Funktion vom Arbeitgeber schriftlich bestellt bzw. bestätigt worden sind.

Vorarbeiter erhalten eine Zulage von 10 % des Tarifentgelts ihrer Entgeltgruppe, in die sie entsprechend ihrer Tätigkeit gemäß § 3 des Tarifvertrages einzugruppieren sind. Auf die Vorarbeiterzulage sind einschlägige betriebliche Zulagen anrechenbar. Bei Vorarbeitern, die wegen dieser Stellung im Betrieb in eine höhere Entgeltgruppe als nach § 3 eingruppiert sind, wird die Differenz zwischen den Entgeltgruppen auf die Vorarbeiterzulage angerechnet.

§ 6
Erschwerniszulagen

1. Bei Schmutzarbeiten und anderen lästigen Arbeiten, bei denen Arbeitnehmer nachhaltigen Einwirkungen, z.B. von Rauch, Ruß, heißer Asche, Staub, Nässe, hohen Temperaturen, besonders belastendem Lärm oder besonders grellem künstlichen Licht ausgesetzt sind oder bei Arbeiten in abgedunkelten Räumen ohne Belichtung oder mit lästigem farbigem Licht und bei Arbeiten mit Presslufthämmern erhalten Arbeitnehmer eine Erschwerniszulage.

   Die Höhe dieser Zulage bestimmt sich nach dem Grad der Lästigkeit, darf jedoch nicht unter 3 % des arithmetischen Durchschnitts der Tarifentgeltstundensätze der Entgeltgruppen E 1 bis E 8 (Anfangssätze bei E 5 bis E 8) betragen.

2. Wenn bei der Arbeit zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen regelmäßig lästige persönliche Schutzausrüstungen, z.B. Sandstrahlhelme, Gehörschutzhelme, Staub-, Gasmasken und Frischluftgeräte oder andere Atemschutzmittel verwendet werden müssen, so beträgt der Zuschlag nicht unter 5 % des in

Ziffer 1 genannten Durchschnittsbetrages.

3. Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt ist, ist von Fall zu Fall für die Dauer der besonderen Gefährdung eine betriebliche Regelung über die Höhe der Sonderzulagen zu treffen. Das gilt insbesondere für Betriebe der Sprengstoffindustrie.

4. Welche Arbeitnehmer Anspruch auf die Zulagen nach Ziffer 1 bis Ziffer 3 haben, für welche Zeit und in welcher Höhe sie zu gewähren sind, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.

5. In gleicher Weise ist betrieblich festzulegen, für welche Arbeiten auf Kosten des Betriebes Schutzkleidung zu stellen ist. Instandsetzung und Reinigung gehen in diesen Fällen grundsätzlich zu Lasten des Betriebes.

III. Entgeltgruppen

§ 7
Entgeltgruppenkatalog

E 1

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die eine kurze Einweisung erfordern und jederzeit durch andere Arbeitnehmer verrichtet werden können.

Arbeitnehmer während der Einarbeitungszeit in Tätigkeiten der Gruppe E 2.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben

E 2

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine angemessene Berufspraxis von in der Regel bis zu 13 Wochen erworben werden.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben

Transportarbeiten auch mit Flurförderzeugen

E 3

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufspraxis von in der Regel 6 bis 12 Monaten erworben werden.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben

E 4

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und in der Regel nach eingehenden Anweisungen ausgeführt werden. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung in dieser Gruppe wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung, z.B. zum Chemiebetriebswerker, Chemielaborwerker, Elektroanlageninstallateur, Teilezeichner oder Handelsfachpacker.

Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund einer längeren Berufspraxis auf einem Arbeitsplatz der Entgeltgruppe 3 eine entsprechende Tätigkeit wie nach Absatz 1 ausüben.

Hilfshandwerker und Arbeitnehmer, die gleichzubewertende Tätigkeiten verrichten.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Bedienen von Betriebs- oder Produktionseinrichtungen mit den entsprechenden Fachkenntnissen des oben genannten Personenkreises

Arbeiten mit den entsprechenden Fachkenntnissen des oben genannten Personenkreises bei Aufbau, Inbetriebnahme, Wartung oder Instandhaltung von Maschinen und Apparaturen sowie an Betriebs- oder Produktionseinrichtungen gleichwertige Arbeiten in Transport oder Verwaltung

Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation

Annehmen, Kommissionieren, Versenden von Waren und Abwickeln von Lieferbeanstandungen

Anfertigen einfacher technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen einfachen Berechnungen nach Vorlagen

Vorbereiten und Durchführen von einfachen Routineanalysen nach festliegenden Methoden

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von einfachen Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden

E 5

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 4 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation

Anfertigen einfacher technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen

Vorbereiten und Durchführen von Routineanalysen nach festliegenden Methoden

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden

E 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss, z.B. einer Handwerkerausbildung sowie einer Ausbildung zum Kaufmann, Chemikanten, Pharmakanten, Technischen Zeichner oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft.

Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Prozessleitelektroniker in den ersten zwei Berufsjahren, wenn sie eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausüben.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von Anlagen oder Teilanlagen, auch mit Prozessleittechnik, in Produktions- oder Energiebetrieben mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten

Kaufmännische Sachbearbeitung

Anforderungsgerechte Lagerhaltung und Lagerplanung

Anfertigen technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen

Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach festliegenden Methoden

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden

E 7

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinausgehen und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Diese Merkmale werden erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zum Chemielaboranten, einem vergleichbaren Laboranten, zum IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann oder zum Prozessleitelektroniker.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus nachgewiesene gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache erforderlich sind.

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder Energieanlagen, auch mit Prozessleittechnik, nach allgemeinen Anweisungen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Komplizierte Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Kompliziertes Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des

obengenannten Personenkreises

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten gehobenen Schwierigkeitsgrades

Kaufmännische Sachbearbeitung gehobenen Schwierigkeitsgrades

Einführen und Verwalten von Informations- und Kommunikationssystemen

Erstellen und Implementieren von Anwendungslösungen unter Beachtung fachlicher und wirtschaftlicher Aspekte

Anfertigen technischer Zeichnungen mittleren Schwierigkeitsgrades mit den dazugehörigen Berechnungen

Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen mittleren Schwierigkeitsgrades

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten

E 8

Arbeitnehmer, die regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus qualifizierte, durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbständig ausgeübt werden.

Arbeitnehmer mit kaufmännischen oder technischen Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und nur allgemeiner Aufsicht bedürfen.

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet, für das Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung oder durch entsprechende längere Berufserfahrungen erworben worden sind und die für einen einfachen Aufsichtsbereich Verantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder Energieanlagen hohen Schwierigkeitsgrades, auch mit Prozessleittechnik, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Instandhaltungsarbeiten hohen Schwierigkeitsgrades an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren hohen Schwierigkeitsgrades von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des obengenannten Personenkreises

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten hohen Schwierigkeitsgrades

Kaufmännische Sachbearbeitung hohen Schwierigkeitsgrades

Anfertigen schwierigerer technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen

Anfertigen von schwierigeren Stromlaufplänen und Schaltplänen

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Analysen auf unterschiedlichen Gebieten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten auf unterschiedlichen Gebieten

E 9

Arbeitnehmer, die nach Anweisung höherwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung oder zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich sind, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in E 8 vorausgesetzt wird.

Ausgebildete Berufsanfänger der Gruppe E 10 Absatz 1 bei einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit, solange sie noch keine dreijährige betriebspraktische Erfahrung in einer Tätigkeit auf dem Niveau mindestens der Gruppe E 6 erreicht haben.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in diesem nicht vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind und es sich nicht um einen vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung schwierigen Aufsichtsbereich handelt.

Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen, wenn in diesem vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Erledigen von Teilaufgaben in großen Lagern oder Speditionen

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten mit zusätzlicher qualifizierter Sachbearbeitung

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt sind

Kaufmännische Sachbearbeitung komplexer Vorgänge

Kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt ist

Weiterentwickeln und Berechnen von Maschinenteilen nach vorhandenen Unterlagen

Anfertigen schwieriger technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen und/oder Ausarbeiten von werkstattreifen Fertigungszeichnungen nach Konstruktionszeichnungen mit Hauptmaßen oder gleichwertigen Stromlauf- und Schaltplänen

Durchführen und Auswerten von Vermessungsarbeiten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Analysen

E 10

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen auf Teilgebieten oder in begrenztem Umfang selbständig hochwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine planmäßige Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Das Merkmal der planmäßigen Berufsausbildung in dieser Gruppe wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Zusatzausbildung zum Chemotechniker, vergleichbaren Techniker oder einer mit dem staatlich anerkannten Techniker vergleichbaren kaufmännischen Zusatzausbildung. Die Berufsausbildung kann durch entsprechende durch Berufserfahrung erworbene gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, für das erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung oder durch umfangreiche Erfahrungen in einem Aufsichtsbereich der Gruppe E 9 erworben worden sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Erledigen von Aufgaben in großen Lagern oder Speditionen

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten, die wesentlich durch die Verwendung zweier Fremdsprachen geprägt sind

Schwierige kaufmännische Sachbearbeitung komplexer Vorgänge

Kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung zweier Fremdsprachen geprägt ist

Konstruieren und Berechnen von Maschinen- und Apparateeinzelteilen

Durchführen von technischen Kalkulationen zur Ermittlung des Maschinenbedarfs und des Arbeitsganges

Ausarbeiten von Fertigungsplänen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Fertigungsmethoden nach Anweisung

Überwachen von Arbeitsabläufen im Technikum mit besonderem Analyse- oder Synthesewissen

Fachliche Mitarbeit bei der Entwicklung oder Optimierung neuer Prüfverfahren

oder Methoden

Auswerten, Darstellen und Präsentieren von Versuchsergebnissen

E 11

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine Ausbildung an einer Fachhochschule zum Betriebswirt, zum Ingenieur oder ein gleichwertiger Abschluss vorausgesetzt werden. Die Berufsausbildung kann durch aufgrund einer entsprechenden Berufserfahrung auf einem Arbeitsplatz der Gruppe E 10 erworbene gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.

Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in ihm überwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind,

oder die umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen benötigen, die in der Regel eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung voraussetzen, oder wenn es sich um einen nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufsichtsbereich handelt. Ein vielseitiger Aufsichtsbereich liegt insbesondere vor, wenn er verschiedene Verfahren oder Techniken umfasst.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse z.B. auf den Gebieten der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen

Entwickeln von IT-Konzepten

Konstruktives und kalkulatorisches Durcharbeiten von Apparaturen, von Anlageteilen und Anlagen

Bearbeitung von naturwissenschaftlichen oder technischen Aufgabenstellungen auch unter Einsatz komplizierter Technik wie beispielsweise:

- Durchführung von Entwicklungsarbeiten
- Entwicklung neuer Untersuchungsmethoden
- Durchführen, Überwachen und Auswerten von experimentellen Aufgaben
- Planen von komplizierten Apparaturen

Bearbeiten und Beantworten anwendungstechnischer Kundenanfragen

Hauptberufliche Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die selbständig Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, mit entsprechender Berufserfahrung als Ausbilder

E 12

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die Spezialwissen mindestens auf Teilgebieten und umfangreiche auf einem Arbeitsplatz der Gruppe E 11 erworbene Berufserfahrungen vorausgesetzt werden.

Meister mit einem schwierigen Arbeitsgebiet, die in einem vielseitigen und schwierigen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen. Ein solcher Aufsichtsbereich liegt insbesondere vor, wenn darin stark voneinander abweichende chemische oder technische Verfahrensweisen oder Herstellungstechniken vorkommen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse z.B. auf den Gebieten der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen

Erstellen von Anlageplänen und Netzplänen

Entwicklungstätigkeiten betriebstechnischer Art, selbständiges Erstellen von Produktionsschemen mittleren Umfangs

Ausarbeiten schwieriger Schaltpläne oder Schaltbilder

Durchführen komplizierter Untersuchungen und experimenteller Aufgaben und deren Auswertung

Durchführen spezieller apparativer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten auf physikalischem, mess- und regeltechnischem oder anwendungstechnischem Gebiet

Durchführen von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

Bearbeiten und Beantworten schwierigerer anwendungstechnischer Kundenanfragen und gelegentliche Beratung im Außendienst

E 13

Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreichen Berufserfahrungen Spezialwissen vorausgesetzt wird und bei denen entweder begrenzte Leitungsaufgaben zu erfüllen sind oder Verantwortung für Teilgebiete zu tragen ist.

Meister, die einen besonders vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung besonders schwierigen Bereich beaufsichtigen, insbesondere wenn ihm Meister der Gruppen E 11 oder E 12 zugeordnet sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung

Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse z.B. auf den Gebieten der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen

Durchführen schwieriger Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

Anwendungstechnisches Beraten von Kunden im Außendienst

Die bei den einzelnen Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele sind nicht erschöpfend. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, in der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, im Werkschutz und im hauptberuflichen Sicherheitswesen ausüben, sind nach der Art ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppen einzugruppieren. Dabei sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend und die Richtbeispiele vergleichend heranzuziehen.

IV. Entgeltaufbau

§ 8
Aufbau der Entgeltsätze

1. Für die Entgeltgruppen E 5 bis E 12 gilt folgender Entgeltaufbau:

   a) Entgeltgruppe E 5:

   Anfangssatz

   Tarifsatz nach drei Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

   Tarifsatz nach sechs Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

   b) Entgeltgruppen E 6 bis E 12:

   Anfangssatz

   Tarifsatz nach zwei Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

   Tarifsatz nach vier Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

   Tarifsatz nach sechs Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe

2. Die Relationen zwischen dem Anfangs- und Endsatz betragen:

	E 5	E 6	E 7	E 8
Anfangssatz	100 %	100 %	100 %	100 %
nach 2 Tätigkeitsjahren		106 %	106 %	106 %
nach 3 Tätigkeitsjahren	102,5 %			
nach 4 Tätigkeitsjahren		111 %	112 %	113 %
nach 6 Tätigkeitsjahren	105 %	116 %	118 %	120 %

	E 9	E 10	E 11	E 12
Anfangssatz	74 %	76 %	78 %	78 %
nach 2 Tätigkeitsjahren	81 %	83 %	85 %	85 %
nach 4 Tätigkeitsjahren	89 %	91 %	91 %	92 %
nach 6 Tätigkeitsjahren	100 %	100 %	100 %	100 %

3. Die Relationen zwischen den Tarifsätzen in den einzelnen Bezirken sind Bestandteil dieses Vertrages.

4. Die sich aus den Ziffern 1 und 2 ergebenden Relationen zwischen den einzelnen Tarifentgeltsätzen gelten für die Laufzeit dieses Tarifvertrages. Für Änderungen der Entgeltstruktur sind die Parteien des Bundesentgelttarifvertrages zuständig.

5. Die Tarifentgelte werden in den bezirklichen Entgelttarifverträgen als Monatssätze, für die Gruppen E 1 bis E 8 als Monats- und Stundensätze ausgewiesen. Der Divisor zur Ermittlung des Stundenentgelts wird durch Multiplikation der jeweiligen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,35 festgestellt.

§ 9
Entgeltregelung bei Höhergruppierung

Sofern bei einer Höhergruppierung das Tarifentgelt des Anfangssatzes der neuen Entgeltgruppe unter dem bisherigen Tarifentgelt liegt, gilt für Höhergruppierungen Folgendes:

1.
Höhergruppierung in die Gruppen E 5 bis E 8

Der höhergruppierte Arbeitnehmer erhält so lange mindestens den bisherigen Tarifsatz in der durch die Tarifentwicklung jeweils erreichten Höhe, bis ihm infolge Zeitablaufs in der neuen Entgeltgruppe ein höherer Tarifsatz zusteht.

Bei der Höhergruppierung werden die zurückgelegten Tätigkeitsjahre in den

Gruppen E 6 und E 7 bis zu drei Jahre als Tätigkeitsjahre in der neuen Entgeltgruppe angerechnet.

2.
Höhergruppierung in die Gruppen E 9 bis E 13

Der höhergruppierte Arbeitnehmer erhält so lange den Tarifsatz der neuen Entgeltgruppe, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt, bis ihm infolge Zeitablaufs in der neuen Entgeltgruppe ein höherer Tarifsatz zusteht.

Die für diesen höheren Tarifsatz geforderte zeitliche Zugehörigkeit gilt zur Hälfte als erfüllt.

Für die Berechnung der tariflichen Jahresleistung und der tariflichen Zulagen ist stets der Tarifsatz zugrunde zu legen, nach dem der Mitarbeiter nach der Höhergruppierung tatsächlich entlohnt wird.

V. Entgeltkorridor

§ 10
Tariföffnungsklausel

Zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland, insbesondere auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen und Betriebe durch befristete Betriebsvereinbarung bis zu 10 % von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. Diese mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien betrieblich abweichend festgelegten Entgeltsätze gelten als Tarifentgeltsätze. Sie verändern sich - soweit die Betriebsvereinbarung nichts Anderes regelt - bei einer Veränderung der in den bezirklichen Entgelttarifverträgen geregelten Tarifentgelte um den gleichen Prozentsatz wie diese.

Durch diese Regelung wird der Entgeltaufbau nicht verändert. Für Schichtarbeitnehmer in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschicht können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

Beschäftigungssichernd und wettbewerbsverbessernd sind unter anderem beschäftigungserhaltende und beschäftigungsfördernde Investitionen am Standort, die Vermeidung von Entlassungen, die Vermeidung der Verlagerung von Produktion, sonstiger Aktivitäten oder Investitionen ins Ausland oder die Vermeidung von Ausgliederungen. Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit umfasst auch ihre Wiederherstellung oder Erhaltung sowie sonstige existenzsichernde Maßnahmen für das Unternehmen oder den Betrieb.

Vorrang vor der Anwendung dieser Tariföffnungsklausel sollte, soweit dies rechtlich möglich ist, grundsätzlich der Abbau von übertariflichen Leistungen und die Einbeziehung aller Beschäftigten haben.

Die Anwendung dieser Tariföffnungsklausel schließt eine Kombination mit anderen tariflichen Öffnungsklauseln nicht aus.

§ 11
Tarifergänzungsklausel

Die Tarifvertragsparteien erwarten von Arbeitgebern, deren wirtschaftliche Situation dies erlaubt, dass sie die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens kann insbesondere durch eine Einmalzahlung geschehen. Nähere Einzelheiten können unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG geregelt werden. Die Betriebsparteien sind gehalten, hinsichtlich der Einführung Beratungen aufzunehmen, wenn eine Seite dies fordert.

VI. Überleitungs- und Schlussbestimmungen

§ 12
Besitzstandswahrung

1. An Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe liegt, in der sie vor dem Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages eingruppiert waren, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem neuen Tarifentgelt zuzüglich einer etwaigen Entgeltgarantie und ihrem bisher erreichten Tarifentgelt als Ausgleichszulage weitergezahlt. Bei diesem Tarifentgeltvergleich ist das bisherige Tarifentgelt um 2,5 % (allgemeiner Tariferhöhungssatz bei Inkrafttreten des Entgelttarifvertrages) zu erhöhen. Tarifliche Zulagen und Zuschläge bleiben dabei außer Betracht.

2. Die tarifliche Ausgleichszulage wird bei Tariferhöhungen jeweils um den gleichen Prozentsatz erhöht wie das Tarifentgelt. Bei Höhergruppierungen oder beim Erreichen einer höheren Stufe der Jahre in der Gruppe vermindert sich die Ausgleichszulage um die sich daraus ergebende Erhöhung des Tarifentgelts.

3. Die tarifliche Ausgleichszulage vermindert sich bei etwaigen Änderungen der Entgeltstruktur um sich daraus ergebende Erhöhungen des Tarifentgelts.

4. Die Ausgleichszulage ist in ihrer jeweiligen Höhe bei Vorliegen der sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen bei der Berechnung der tariflichen Jahresleistung mitzuberücksichtigen.

§ 13
Schlussbestimmungen

1. Der Bundesentgelttarifvertrag vom 18. Juli 1987 in der Fassung vom 20. September 2018 tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft.

2. Der Bundesentgelttarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.

Protokollnotizen

1. § 3 Ziffer 5 und § 4 Ziffer 10 stellen eine Spezialregelung im Verhältnis zu § 4 Ziffer 7 der Entgeltrahmenbestimmungen dar, so dass in den dort genannten Fällen keine Rückwirkung auf den 1. des Monats nach der letztgenannten Vorschrift eintritt.

2. Die Einfügung der Worte „in der Regel“ in der Entgeltgruppe E 3 bedeutet keine grundsätzliche Veränderung der Einstufungsvoraussetzungen gegenüber den bisherigen vergleichbaren Lohngruppen. Es soll damit lediglich zum Ausdruck kommen, dass im Einzelfall für Arbeitnehmer, z.B. wegen besonderer Geschicklichkeit, auch die Einstufung in diese Gruppe bei einer kürzeren Einarbeitungszeit in Betracht kommt, dass andererseits bei mangelnder Geschicklichkeit eine längere Einarbeitungszeit in Betracht kommt. Generelle betriebliche Veränderungen der Einarbeitungszeit sind damit nicht gemeint.

3. Für die in der Entgeltgruppe E 9 Absatz 3 und Absatz 4 genannten Meister wird keine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung vorausgesetzt.

4. Bei den vergleichbaren Technikern in der Entgeltgruppe E 10 Absatz 1 handelt es sich um solche Techniker, die einen dem Chemotechniker entsprechenden Abschluss an einer Technikerfachschule haben. Hierzu gehören insbesondere auch die Maschinenbautechniker und die Mess- und Regeltechniker.

5. Bezüglich der Ersteingruppierung von Arbeitnehmern mit den Studienabschlüssen Bachelor und Master in den BETV/ETV-Ost wird auf die Protokollnotiz II des Tarifvertrages Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg verwiesen.

6. Hintergrund für die Einführung der Tariföffnungsklausel war der Vorschlag der Arbeitgeber zur Schaffung einer tariflichen Spartenlösung für die Chemiefaser-, kunststoffverarbeitende und kautschukverarbeitende Industrie. Die Tarifvertragsparteien gehen gemeinsam davon aus, dass deshalb insbesondere in den Unternehmen dieser Sparten die Anwendung des § 10 geprüft wird. Die Tarifvertragsparteien werden in den vorgenannten Fällen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien vermittelnd einwirken.

   Die Anwendung der Tariföffnungsklausel darf nicht in bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eingreifen.

7. Bei der Höhergruppierung von Prozessleitelektronikern aus der Entgeltgruppe E 6 in die Entgeltgruppe E 7 werden die bereits absolvierten Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe E 6 als Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe E 7 berücksichtigt.

Tarifvertrag
Moderne Arbeitswelt

mit der IGBCE

vom 22. November 2019
in der Fassung vom 19. Oktober 2020

Präambel

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eines der bestimmenden Themen unserer Zeit. Mit ihr verbunden sind eine Reihe von Herausforderungen und Chancen für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die Arbeitswelt zukunftsfähig und damit attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem volatilere Märkte, beschleunigte Veränderungsprozesse, neue Berufsfelder und Tätigkeiten sowie geänderte Lebensentwürfe der Beschäftigten. Neue Technologien bieten einerseits Freiräume, andererseits sind gestiegene Belastungen der Arbeitnehmer in einer sich verändernden Arbeitswelt ebenso eine Folge wie wachsender Qualifizierungsbedarf.

Der in einigen Bereichen bestehende Fachkräftemangel erschwert es, das bedarfsgerechte Arbeitsvolumen sicherzustellen und birgt die Gefahr einer zunehmenden Arbeitsverdichtung. Der Wunsch vieler Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität und individuell gestaltbaren Arbeitszeiten wird zudem größer. Gleichzeitig wird der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesunde Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Qualifizierung immer wichtiger. Nach Überzeugung der Tarifvertragsparteien ist gutes und gesundes Arbeiten unter Einbeziehung unterschiedlicher Lebensphasen der Arbeitnehmer sowie betrieblicher Anforderungen eine Antwort auf diese Herausforderungen.

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Bundesrepublik Deutschland,

2. p e r s ö n l i c h:
   für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer[1], nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind. Der Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende mit Ausnahme von § 2 Ziffer 2 und § 10.

3. f a c h l i c h:
   für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages sowie des Manteltarifvertrages (Ost).

[1] Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer umfassen alle Geschlechter.

§ 2
Zukunftsbetrag

1. Der Arbeitgeber stellt jedem Tarifarbeitnehmer für das Kalenderjahr 2020 einen jährlichen Zukunftsbetrag in Höhe von 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 13,8 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) zur Verfügung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % eines monatlichen Tarifentgeltes.

   Der Anspruch auf den jeweiligen Zukunftsbetrag setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 1. Werktag im Januar des jeweiligen Kalenderjahres (Stichtag) Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Scheidet der Berechtigte vor dem 1. April aufgrund Eigenkündigung oder Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen aus, ist der Zukunftsbetrag zurückzuzahlen. Ein bereits im Sinne dieses Tarifvertrages verwendeter Zukunftsbetrag gilt als Vorschuss, der mit den Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Vertragliche Befristungen oder vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen berühren den Anspruch nicht.

   Für die Bemessung des Zukunftsbetrages sind die tariflichen Verhältnisse (Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe) am Stichtag maßgeblich.

   Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit am Stichtag.

   Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis der tatsächlichen Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die einzelnen Abschnitte ihrer Altersteilzeit am Stichtag.

   Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen eine Absenkung des Zukunftsbetrages auf nicht weniger als 50 % des Zukunftsbetrages vereinbaren.

2. Für Auszubildende beträgt der jährliche Zukunftsbetrag für das Kalenderjahr 2020 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 13,8 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Regelungen der Ziffer 1 gelten entsprechend.

   Dieser Zukunftsbetrag steht ausschließlich für die Auszahlung nach § 10 zur Verfügung.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat wählen zur Umsetzung des Tarifvertrages unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Präambel in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens zwei der folgenden Zwecke aus:

   - Langzeitkonten, § 3
   - Tarifliche Altersvorsorge, § 4
   - Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 5

- Qualifizierung, § 6
- Gesundheitsmaßnahmen, § 7
- Freistellung, § 8
- Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung, § 9
- Auszahlung, § 10

4. Arbeitgeber und Betriebsrat können die Wahl der Verwendungszwecke jeweils bis zum 30. September für das folgende Kalenderjahr ändern. Erfolgt keine neue Wahl, gelten die bisherigen Verwendungszwecke weiter.

5. Ist für die erstmalige Wahl betrieblicher Verwendungszwecke zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auch mit Unterstützung der regionalen Tarifvertragsparteien bis zum 30. September 2020 keine Einigung auf mindestens zwei Verwendungszwecke nach Ziffer 3 erfolgt, werden die 8er-Kommissionen der Tarifrunde 2019 im 4. Quartal 2020 über eine einheitliche Auffangregelung entscheiden.

6. Betriebsratslose Betriebe werden bei der Wahl der Verwendungszwecke durch die regionalen Tarifvertragsparteien unterstützt.

7. Der Arbeitnehmer wählt aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien die individuelle Verwendung seines Zukunftsbetrages. Die Festlegung des Arbeitnehmers ist bis spätestens 31. Oktober zu treffen und gilt mindestens für das folgende Kalenderjahr und solange, bis der Arbeitnehmer einen anderen Verwendungszweck aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien wählt.

8. Wählt der Arbeitnehmer trotz betrieblicher vorausgewählter Verwendungszwecke bis zum 31. Oktober nicht seinen individuellen Verwendungszweck für den Zukunftsbetrag, wird dieser als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt.

9. Die Betriebsparteien können von den Ziffern 4, 7 und 8 abweichende Bestimmungen sowie eine monatliche Einbringung des Zukunftsbetrages festlegen.

§ 3
Langzeitkonten

Der Zukunftsbetrag kann zur Bildung eines Langzeitkontos nach den Grundsätzen des § 8 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie oder zur Einzahlung in ein bestehendes Langzeitkonto verwendet werden.

§ 4
Tarifliche Altersvorsorge

Der Zukunftsbetrag kann gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 15 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) verwendet werden. In diesem Fall erhöht sich der Betrag um die Chemietarifförderung gemäß § 19 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 18 Tarifver-

trag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost). Der Zukunftsbetrag und die entsprechende Chemietarifförderung sind bis spätestens 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung zu stellen.

§ 5
Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung der bestehenden Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Aufstockung erfolgt durch Entgeltumwandlung gemäß § 11 Ziffer 6 Absatz 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Die Höchstbeträge für eine Entgeltumwandlung ergeben sich aus dem zwischen Arbeitgeber und der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. geschlossenen jeweils gültigen Rahmenvertrag.

Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Sowohl für diesen Fall als auch für den in Absatz 1 beschriebenen gilt § 11 Ziffer 4 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie entsprechend.

§ 6
Qualifizierung

Der Zukunftsbetrag kann im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung nach § 6 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers sowie für individuelle berufliche Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden.

§ 7
Gesundheitsmaßnahmen

Der Zukunftsbetrag kann für Maßnahmen der individuellen Gesundheitsvorsorge und -förderung verwendet werden. Hierzu zählen beispielsweise Krankenzusatzversicherungen, Sport- und Fitnessangebote, Beratungs- und Schulungsangebote, Vorsorgeuntersuchungen oder Gesundheitsmaßnahmen, die keine Leistung gesetzlicher Krankenversicherungen sind.

Für Maßnahmen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann der Zukunftsbetrag nicht verwendet werden.

§ 8
Freistellung

Statt des Zukunftsbetrages kann eine individuelle Freistellung von der Arbeitsleistung gewählt werden. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Freistellung, gilt Folgendes:

Die Freistellungsdauer beträgt für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich auf regelmäßig fünf Tage pro Woche verteilt, für das Kalenderjahr 2020 zwei Tage und für das Kalenderjahr 2021 drei Tage. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt die Freistellungsdauer fünf Tage.

Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit sich auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist eine zeitlich gleichwertige Freistellung zu gewährleisten. Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass die Freistellung zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist.

Sollte der Zukunftsbetrag abgesenkt werden, verringert sich die Dauer der Freistellung entsprechend.

Die Gewährung der Freistellung nebst Festlegung auf bestimmte Tage erfolgt nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen für ein Arbeitszeitkonto oder, sofern ein solches Arbeitszeitkonto nicht vorhanden sein sollte, nach sonstigen betrieblichen Regelungen.

Die Betriebsparteien können den in Absatz 2 geregelten Umfang der Freistellung beschränken. Daraus ergibt sich ein anteiliges, nicht verwendetes Zeitguthaben, das als Zukunftsbetrag anderweitig verwendet werden kann.

Die für das Kalenderjahr 2020 vorgesehenen Freistellungstage können durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr 2021 übertragen werden.

Kann die Freistellung aus personenbedingten oder betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr gewährt werden, entfällt der Freistellungsanspruch in diesem Umfang. Stattdessen erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auszahlung des Zukunftsbetrages nach § 10 mit der Januarabrechnung des Folgejahres. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer die Freistellung nicht in Anspruch nimmt.

§ 9
Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung oder andere Zusatzmodule der bestehenden Pflegezusatzversicherung gemäß § 5 Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie verwendet werden. Dies obliegt dem Arbeitnehmer.

§ 10
Auszahlung

Der Zukunftsbetrag kann als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt werden. Die Betriebsparteien können einen abweichenden Auszahlungstermin vereinbaren.

§ 11
Zusammenarbeit der Betriebsparteien bei Nutzung von Zeitkomponenten

1. Um den Arbeitnehmern die Umwandlung des Zukunftsbetrages in Zeitkomponenten zu ermöglichen, regeln die Betriebsparteien auf Basis einer qualifizierten Personalbedarfsplanung, wie das erforderliche Arbeitsvolumen sichergestellt werden kann.

2. Die Personalbedarfsplanung beinhaltet eine Analyse der Altersstruktur und der Qualifikation. Es ist zu prüfen, ob das erforderliche Arbeitsvolumen durch entsprechende Personal- oder Arbeitszeitinstrumente sichergestellt werden kann. Damit wird die unternehmerische Entscheidungsfreiheit zur Personalbemessung nicht

berührt. Die gesetzliche Mitbestimmung wird hierdurch weder beschränkt noch ausgeweitet.

§ 12
Individuelle Arbeitszeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit festlegen, die mindestens 32 Stunden beträgt und von den Vorgaben des § 2 I Ziffer 1 Absatz 1, Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages abweichen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Ausgleich in Geld oder Zeit erfolgt.

Auf das zusätzliche Urlaubsgeld und den Entgeltumwandlungsgrundbetrag hat die Veränderung der Arbeitszeit keine Auswirkung.

§ 13
Mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht in zunehmendem Maß, dass die Arbeitsleistung ganz oder teilweise entkoppelt von einem festen Arbeitsort erbracht werden kann. Mit Mobilem Arbeiten wird zum einen das Ziel verfolgt, Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Privatleben zu ermöglichen. Zum anderen können Arbeitgeber durch Mobile Arbeit die Produktivität verbessern. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können bei Mobiler Arbeit von einer größeren Flexibilität profitieren.

I.
Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung

1. Unter Mobiler Arbeit werden Arbeitstätigkeiten verstanden, die alternativ zu Arbeitstätigkeiten im Betrieb zeitweise oder regelmäßig außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte erfolgen. Die Arbeitnehmer nutzen dabei in der Regel eigene oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte mobile Endgeräte und sind per Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Betrieb verbunden.

2. Telearbeit, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste, Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind kein Mobiles Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages. Dies gilt auch dann, wenn diese Tätigkeiten unter Verwendung mobiler Endgeräte und unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik ausgeführt werden.

   Telearbeit ist die Arbeitstätigkeit an einem vom Arbeitgeber dauerhaft eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers, für die der Arbeitgeber eine mit dem Arbeitnehmer vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die näheren Voraussetzungen von Telearbeit regelt die Arbeitsstättenverordnung.

   Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit an einem selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes, von dem aus er alsbald die Arbeit aufnehmen kann, für einen möglicherweise notwendigen Ar-

beitseinsatz bereithält. Nach den Umständen des Einsatzes können entweder Tätigkeiten im Betrieb erforderlich sein oder die nötigen Arbeiten unter Nutzung mobiler Endgeräte vom Aufenthaltsort des Arbeitnehmers aus erledigt werden.

Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind Tätigkeiten, bei denen die gesamte Arbeitstätigkeit oder ein Teil der Arbeitstätigkeit notwendigerweise nicht im Betrieb erledigt werden kann und deshalb außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten beispielsweise bei Kunden oder Auftraggebern des Arbeitgebers erfolgt. Hierzu können auch mobile Endgeräte genutzt werden.

II.
Grundsätze

1. Mobile Arbeit ist entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben zu gestalten. Insbesondere sind Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bei Mobiler Arbeit bestimmt sich nach den allgemein geltenden gesetzlichen Regelungen.

2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten schließen. Folgende Aspekte sind zu beachten:

   Die Arbeitstätigkeit muss zum Mobilen Arbeiten geeignet sein. Der Arbeitgeber entscheidet über die Eignung.

   Mobiles Arbeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Der Arbeitgeber kann Mobiles Arbeiten nicht anweisen und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung mit Mobilem Arbeiten zu erbringen.

   Die nach §§ 2 I Ziffer 4 Manteltarifvertrag, 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag (Ost) mögliche Verkürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden ist für Mobile Arbeit anwendbar, wenn der Arbeitnehmer das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen kann. Die jeweilige Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten auszugleichen.

   Die Arbeitszeiterfassung bei Mobilem Arbeiten erfolgt, soweit technisch und organisatorisch möglich, entsprechend der Arbeitszeiterfassung an der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. dem betrieblich veranlassten Arbeitsort. Erfassen Arbeitnehmer außerhalb Mobiler Arbeit ihre Arbeitszeit in bestehenden betrieblichen Zeiterfassungssystemen, sind ihre Arbeitszeiten während der Mobilen Arbeit nachträglich in die Erfassungssysteme einzutragen.

   Tarifliche Zuschläge nach § 4 I des jeweiligen Manteltarifvertrages fallen bei Mobiler Arbeit nur an, wenn die jeweilige Lage der Arbeitszeit oder die jeweilige Mehrarbeit ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet wurde.

   Der Arbeitnehmer hat bei der Mobilen Arbeit seine Arbeitsmittel und Dokumente vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen gelten fort und sollen im Sinne der tariflichen Regelungen überprüft werden.

§ 14
Schlussbestimmungen

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden.

Protokollnotiz

Sofern nach dem Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt die individuelle Freistellung erfolgt, bemisst sich das Entgelt in der Freistellung nach Protokollnotiz I. 2. zum MTV Chemie (Monatsentgelt).

Auffangregelung vom 19. Oktober 2020

1. Die Auffangregelung gilt für Betriebe, in denen bis zum 30. September 2020 keine Einigung über die erstmalige Verwendung des Zukunftsbetrages erfolgt ist und in denen auch keine abweichende Fristbestimmung entsprechend Ziffer 2 der 4. Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie getroffen wurde. Verstreicht im Falle einer abweichenden Fristbestimmung die vereinbarte Frist ohne Einigung über die Verwendung des Zukunftsbetrages, so gilt die Auffangregelung auch in diesen Betrieben.

2. Im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (Ost) findet die Auffangregelung nur Anwendung, soweit durch die dortigen Tarifvertragsparteien bis zum 31. Oktober 2020 keine gesonderte Auffangregelung getroffen wird.

3. Die Auffangregelung gilt ebenfalls in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht und in denen auch mit Unterstützung der regionalen Tarifvertragsparteien keine Wahl der Verwendungszwecke erfolgt ist.

4. In Betrieben, in denen in den Folgejahren der Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt erstmals Anwendung findet, ist bis zum 30. September des Eintrittsjahres, bei späterer Anwendbarkeit spätestens aber binnen eines Kalendermonats nach dem Beginn der Anwendbarkeit, eine Einigung über die Verwendung des Zukunftsbetrages herbeizuführen. Andernfalls gilt auch dort die Auffangregelung.

5. In Betrieben, in denen die Zukunftsbeträge 2020 und 2021 entsprechend der 3. Vereinbarung zur Bewältigung der Corona-Pandemie gewährt werden und erstmals im Jahr 2021 über die Verwendung des Zukunftsbetrages entsprechend § 2 Ziffer 3 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt zu entscheiden ist, ist bis zum 30. September 2021, sofern in einer Betriebsvereinbarung keine andere Frist geregelt wurde, eine Einigung über die Verwendung des Zukunftsbetrages herbeizuführen. Andernfalls gilt auch dort die Auffangregelung.

6. Im Geltungsbereich der Auffangregelung sind die Zukunftsbeträge jeweils hälftig in Form der Freistellung und in Form der Auszahlung wie folgt zur Verfügung zu stellen (Auffangregelung):

a. Für das Kalenderjahr 2020 1 Tag Freistellung und Auszahlung von 4,6 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages).

b. Für das Kalenderjahr 2021 1,5 Tage Freistellung und Auszahlung von 6,9 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages).

c. Für die folgenden Kalenderjahre 2,5 Tage Freistellung und Auszahlung von 11,5 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages).

d. Im Falle einer Absenkung des Zukunftsbetrages oder bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung.

7. Es gelten die jeweiligen Bestimmungen des § 8 Abs. 3 bis 5 und Abs. 8 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt sowie des § 10 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt mit der Ausnahme, dass abweichend von Satz 1 die Auszahlung des anteiligen Zukunftsbetrages 2020 mit der Januarabrechnung 2021 erfolgt.

8. Für die Auszubildenden bleibt es bei der Regelung des § 2 Ziffer 2 Abs. 2 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt.

   Die Auffangregelung ist Bestandteil des Tarifvertrages Moderne Arbeitswelt und kann nicht gesondert gekündigt werden. Eine Kündigung des Tarifvertrages Moderne Arbeitswelt wirkt auch bezüglich der Auffangregelung.

Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge

mit der IGBCE

vom 18. September 2001
in der Fassung vom 1. November 2022

Präambel

Mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge wollen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge fördern und hierzu Anreize für jeden Arbeitnehmer[1] schaffen. Dabei nutzen die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer möglichst hohen Attraktivität des tariflichen Angebotes. Mit dem Ausbau der tariflichen Altersvorsorge als zusätzliches Standbein mit attraktiven Bedingungen wird insgesamt das Ziel verfolgt, zur Absicherung des Lebensstandards der Arbeitnehmer auch im Alter beizutragen.

I.
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)[2],

2. p e r s ö n l i c h:
   für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer. Für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt, deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten und die durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind, gilt ausschließlich Abschnitt IV. Tarifliche Altersvorsorge, Unterabschnitt 2 – reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell Chemie). Der Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhältnisses etwas anderes ergibt.

3. f a c h l i c h:
   für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages.

§ 2
Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf Betriebs- oder Unternehmensebene Ausnahmelösungen vereinbaren, die jeweils für ein Kalenderjahr die Höhe oder den

---

[1] Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Auszubildender, Teilzeitbeschäftigter oder Berechtigter umfassen alle Geschlechter.

[2] Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

Auszahlungszeitpunkt der Ansprüche nach den folgenden Abschnitten II bis IV betreffen. Die Summe dieser Leistungen darf je Kalenderjahr insgesamt höchstens um den Betrag der tariflichen Jahresleistung vermindert werden.

Beabsichtigen Arbeitgeber und Betriebsrat, hiervon Gebrauch zu machen, sind sie gehalten, die nachfolgenden Hinweise zu beachten:

- Die wirtschaftliche Begründung für eine Veränderung einer oder mehrerer dieser Leistungen ist ausreichend klarzustellen.
- Rechtlich mögliche Kürzungen im übertariflichen Bereich sollen grundsätzlich Vorrang haben.
- Auswirkungen auf die Beschäftigung im Sinne einer Beschäftigungsförderung sind in die Beratungen einzubeziehen.
- Ausscheidende Beschäftigte erhalten sämtliche Leistungen grundsätzlich in ungekürzter Höhe.

II.
Jahresleistung

§ 3

Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) erhalten eine Jahresleistung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

§ 4

Der Anspruch auf Jahresleistung setzt voraus, dass sich der Anspruchsberechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in ungekündigter Stellung befindet; vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen oder vertragliche Befristungen berühren den Anspruch nicht, soweit das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember besteht.

Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind oder vorbehaltlich der Bestimmungen in § 5 Ziffern 4 und 5 vor Ablauf des 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben keinen Anspruch.

§ 5

Die volle Jahresleistung beträgt 100 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des Manteltarifvertrages) und für Auszubildende 100 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung.

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, die dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.
2. Im Eintrittsjahr erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der Jahresleistung, sofern das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Oktober begonnen hat.

3. In den nachfolgenden Kalenderjahren besteht ein Anspruch in Höhe von einem Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

   Durch längere Arbeitsunfähigkeit wird der Anspruch auf die Jahresleistung nicht gemindert, wenn der Berechtigte im laufenden Kalenderjahr mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet hat.

   Im Kalenderjahr des Beginns oder der Rückkehr aus der Elternzeit besteht Anspruch auf die volle Jahresleistung, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr mindestens drei Monate zusammenhängend gearbeitet hat. Arbeitnehmern, die sich in Elternzeit befinden, soll zur Erhaltung oder Weiterentwicklung ihrer Qualifikation möglichst eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit angeboten werden - beispielsweise Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen. In diesem Falle ist für jeden Kalendermonat, in dem für mehr als zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt besteht, ein Zwölftel der Jahresleistung zu zahlen, sofern kein Anspruch nach Satz 1 besteht.

4. Berechtigte, die eine Altersrente ohne Rentenabschläge in Anspruch nehmen oder wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die ungekürzte Jahresleistung, wenn sie im Austrittsjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört haben.

   Bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente mit Rentenabschlägen besteht Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn der Berechtigte dem Betrieb beim Ausscheiden acht Jahre und im laufenden Kalenderjahr länger als drei Monate angehört hat.

5. Endet das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis durch Tod, haben der Ehegatte, die Kinder oder die Eltern des Berechtigten, soweit sie dessen Erben sind, oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Berechtigte bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Todesjahr mindestens drei Monate bestanden hat.

   Kommen als Empfänger mehrere Personen in Betracht, wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

6. Für die Höhe des monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des Manteltarifvertrages) und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind die am 1. Oktober des Kalenderjahres geltenden Tarifsätze ohne Zuschläge und Zulagen maßgebend.

   Stichtag für die Rechtsstellung des Berechtigten als Arbeitnehmer oder Auszubildender ist der 1. Oktober des Kalenderjahres.

7. Sind die Voraussetzungen des § 4 nach der Auszahlung fortgefallen oder scheidet der Berechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen.

Der bereits gezahlte Betrag der Jahresleistung gilt als Vorschuss, der mit Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

§ 5a
Tarifliches Optionsmodell

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine vom Grundmodell abweichende tarifliche Jahresleistung vereinbaren, die den Unternehmenserfolg berücksichtigt (tarifliches Optionsmodell). Im tariflichen Optionsmodell richtet sich die Höhe des individuellen tariflichen Anspruchs nach der betrieblichen Regelung.

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die tarifliche Jahresleistung kann erfolgsabhängig gestaltet werden. Dabei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Jahresleistung abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder des Unternehmens erhöhen oder verringern kann.

   Als Bandbreite für die Abweichung kann die tarifliche Jahresleistung gemäß § 5 zwischen 85 % und 130 % eines monatlichen Tarifentgeltes (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des Manteltarifvertrages) bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung betragen.

2. Die wirtschaftliche Situation ist anhand in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten.

   Die Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar sein und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

   Bei der erstmaligen Festlegung der Bewertungskennziffern sollen in der Regel für die Ermittlung der Basis des tariflichen Optionsmodells die wirtschaftlichen Verhältnisse der letzten drei Jahre sowie die Zielvorgaben des Folgejahres berücksichtigt werden.

   Die Betriebsvereinbarung muss bei erstmaligem Abschluss eine Mindestlaufzeit von vier Jahren haben.

   Die Bewertungsgrößen für den Erfolg und die Zuordnung zu der Höhe der Jahresleistung müssen rechtzeitig vor Beginn des Jahres, für das die Jahresleistung nach der betrieblichen Regelung erstmals zu zahlen ist, festliegen.

3. Der Auszahlungszeitpunkt kann abweichend von § 6 innerhalb des Kalenderjahres festgelegt werden. Dabei können auch Vorauszahlungen bzw. Verrechnungsmöglichkeiten geregelt werden.

4. Soweit § 5a bzw. die hiernach abgeschlossene betriebliche Regelung keine Sondervorschriften enthalten, gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages.

5. Treten während der Laufzeit gravierende Veränderungen ein, wie z.B. Änderungen der Rechtsform, sonstige gesellschaftsrechtliche Veränderungen oder Fusionen, nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen über die weitere

Anwendung bzw. Anpassung der Betriebsvereinbarung auf. Führen diese zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, besteht für jede Seite ein Kündigungsrecht von zwei Wochen zum Monatsende.

6. Soweit und solange das tarifliche Optionsmodell betrieblich gilt, entfallen die Möglichkeiten der Anwendung des § 2.

7. Die betriebliche Regelung wird erst mit Hinterlegung (Eingang) bei den Tarifvertragsparteien wirksam.

8. Zur Wahrung seiner Mitbestimmungs- und Informationsrechte ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

9. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung des tariflichen Optionsmodells unberührt.

§ 6

1. Die Jahresleistung wird bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlt.

2. Die Jahresleistung dient der tariflichen Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen. Deshalb können betriebliche Leistungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien und Ergebnisbeteiligungen auf die Jahresleistung angerechnet werden.

3. Anderweitige Festlegungen des Auszahlungstages nach Ziffer 1 sowie besondere Regelungen des Verrechnungszeitraumes nach Ziffer 2 können betrieblich vereinbart werden.

§ 7

Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängig sind, wird die Jahresleistung nicht mitgerechnet.

§ 8

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass in den Fällen des § 165 SGB III ein Zwölftel der vollen Jahresleistung für jeden der letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers hinzuzurechnen ist.

§ 9

Zur Senkung von Fehlzeiten können Arbeitgeber und Betriebsrat durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung[3] Anwesenheitsprämien festlegen. Hierfür kann ein Betrag in

[3] Soweit in der Betriebsvereinbarung zur Senkung von Fehlzeiten auf den Krankenstand Bezug genommen wird, sind Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfällen einschließlich Wegeunfällen, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen der Schwangerschaft sowie Zeiten des Mutterschutzes und Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlung bei der Berechnung des Krankenstandes nicht mit zu berücksichtigen.

Höhe des betrieblichen Volumens der Erhöhung der tariflichen Jahresleistung aus dem Tarifabschluss für 1997 eingesetzt werden. Sofern hiervon Gebrauch gemacht wird, wird die tarifliche Erhöhung der Jahresleistung 1997 für den einzelnen Arbeitnehmer nicht wirksam. Um diesen Betrag reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Jahresleistung auch in den Folgejahren, solange eine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

III.
Zusätzliches Urlaubsgeld

§ 10

Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wird ein Urlaubsgeld von 40 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag gemäß § 12 II Ziffern 1 und 2 des Manteltarifvertrages neben dem Urlaubsentgelt gewährt.

Auszubildende erhalten für die gesamte Urlaubsdauer ein einheitliches Urlaubsgeld von 700 Euro. Im Eintrittsjahr oder Austrittsjahr wird ein anteiliges Urlaubsgeld gezahlt.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

§ 11

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu regeln. Dabei sind der Urlaubszweck und die Zweckbestimmung des Urlaubsgeldes zu berücksichtigen. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes muss in zeitlichem Zusammenhang mit tatsächlich gewährtem Urlaub stehen.

§ 12

Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird das Urlaubsgeld nicht mitgerechnet.

§ 13

Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr entsprechend der Zwölftelung gemäß § 12 I Ziffer 5 des Manteltarifvertrages mehr Urlaubsgeld erhalten als ihm zustehen würde, so gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der beim Ausscheiden mit Restansprüchen verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Das gilt nicht, wenn zwischen Gewährung des Urlaubsgeldes und dem Ausscheiden mindestens ein Vierteljahr liegt.

§ 14

Wenn der Arbeitnehmer durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst, entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld.

IV.
Tarifliche Altersvorsorge

Unterabschnitt 1 – Grundzüge der tariflichen Altersvorsorge

§ 15
Entgeltumwandlungsgrundbetrag

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) haben Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 Euro (Entgeltumwandlungsgrundbetrag), sofern diese zum Zweck der Entgeltumwandlung gemäß § 16 verwendet wird.

   Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, der dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

2. Der Anspruch auf anteilige Einmalzahlung entsteht erstmals nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Mit Beginn des siebten Kalendermonats erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung. War der Berechtigte unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie beschäftigt, entsteht der Anspruch erstmals bereits mit Beginn des vierten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.

3. Der Anspruch mindert sich für jeden Kalendermonat um ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung, in dem der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

   Hat der Berechtigte mehr erhalten, als ihm nach Absatz 1 zustehen würde, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten verrechnet wird oder von ihm zurückzuzahlen ist.

4. Der Anspruch ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

   Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird der Anspruch auf Einmalzahlung nicht mitgerechnet.

§ 16
Anspruch auf Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Ansprüche nach diesem Tarifvertrag unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages nach § 15 im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. Der Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich der Chemietarifförderung nach § 19 darf kalenderjährlich die Obergrenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

Von den Sätzen 2 und 3 des Absatzes 1 kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Außerdem können durch freiwillige Betriebsvereinbarung sonstige Entgeltbestandteile zur Entgeltumwandlung verwandt werden. Dies gilt auch für den Demografiebetrag gemäß § 12 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrundeliegenden Anspruch. Wird die Höhe der Entgeltumwandlung aufgrund der tariflichen Voraussetzungen des zugrundeliegenden Anspruches reduziert, kann der Berechtigte, soweit möglich, den ausfallenden Betrag über einen anderen Leistungsanspruch nach diesem Tarifvertrag bis zur ursprünglich vereinbarten Höhe ausgleichen.

Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit können aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten durch freiwillige Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 17
Durchführungswege der Entgeltumwandlung

1. Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gemäß § 1 in Verbindung mit § 1b BetrAVG anbietet.

   Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung über den Chemie-Pensionsfonds, es sei denn, der Arbeitgeber bietet eine Umsetzung über eine Direktversicherung nach dem Chemie-Verbandsrahmenvertrag an.

2. Für die tarifliche Altersvorsorge kann jede nach § 1 Abs. 1 und 2 BetrAVG zulässige Zusageart gewählt werden.

§ 18
Verfahren

1. Das Angebot des Arbeitgebers im Sinne des § 17 Ziffer 1 Absatz 1 ist so rechtzeitig zu unterbreiten, dass der Arbeitnehmer bis zu dem für die Geltendmachung seines Anspruches maßgeblichen Stichtag ausreichend Zeit zur Prüfung dieses Angebotes hat.

2. Die erstmalige Entgeltumwandlung ist bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen. Dabei hat der Arbeitnehmer den umzuwandelnden Leistungsanspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages anzugeben. Über die Entgeltumwandlung ist eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Änderungen des Entgeltumwandlungsbetrages sind bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen.

3. Sofern betrieblich kein anderer Fälligkeitstermin festgelegt wird, gilt für die umgewandelten Entgelte abweichend von den Fälligkeitsterminen der Einmalzahlungen der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin. Es ist sicherzustellen, dass die Einbringung in den jeweiligen Durchführungsweg, z. B. die Überweisung an den Versorgungsträger, spätestens zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vollzogen wird.

4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können das Verfahren, die Form und die Fristen näher - auch abweichend - geregelt werden.

5. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann entsprechend § 20 Absatz 2 BetrAVG vereinbart werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelne Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Der Umwandlungsbetrag bei einer automatischen Entgeltumwandlung darf unter Einschluss des Entgeltumwandlungsgrundbetrages und der Chemietarifförderung 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

§ 19
Chemietarifförderung

1. Macht der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch oder wurde eine automatische Entgeltumwandlung nach § 18 Ziffer 5 eingeführt, so erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine Chemietarifförderung. Die Höhe dieser Chemietarifförderung richtet sich nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung. Wandelt der Berechtigte 478,57 Euro um, beträgt sie 134,98 Euro; Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitnehmer (zum Beispiel Langzeitkranke, Arbeitnehmer in Elternzeit), die mindestens den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag, aber weniger als 478,57 Euro umwandeln, haben einen anteiligen Anspruch.

2. Wandelt der Berechtigte über Ziffer 1 hinaus Entgelt um, so erhöht sich die Chemietarifförderung für jede weiteren vollen 100,00 Euro um 13,00 Euro.

3. Die Chemietarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.

4. Erfolgt die tarifliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszusage nach Unterabschnitt 2, erhalten die Berechtigten anstelle der Chemietarifförderung einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag gemäß § 21 dieses Tarifvertrages.

   Wandelt die berechtigte Person den Entgeltumwandlungsgrundbetrag nach § 15 dieses Tarifvertrages im Wege der reinen Beitragszusage nach Unterabschnitt 2 in der jeweils maßgeblichen Höhe um, erhöht sich insoweit der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag nach § 21 auf den Betrag, der entsprechend der Höhe des Umwandlungsbetrages als Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 dieses Tarifvertrages zu zahlen wäre.

5. Die vorstehenden Ziffern 1 und 2 sind von der gesetzlichen Regelung des § 1a Absatz 1a BetrAVG abweichende Tarifnormen im Sinne des § 19 Absatz 1 BetrAVG.

Unterabschnitt 2 – Reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell Chemie)

§ 20
Grundsätze

Der nachfolgende Unterabschnitt regelt ausschließlich die tarifrechtliche Zulässigkeit und die Bedingungen der reinen Beitragszusage im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG.

1. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung einschließlich des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszusage durchzuführen.

2. Wird die tarifliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszusage durchgeführt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vereinbarten Umwandlungsbeträge als Beiträge an eine Versorgungseinrichtung im Sinne des § 22 BetrAVG zu zahlen.

3. Im Falle der Entgeltumwandlung erfüllt der Arbeitgeber seine tarifliche Leistungspflicht mit der Zahlung des Beitrags nach Ziffer 2. Im Falle der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zugesagten Beiträge an eine Versorgungseinrichtung im Sinne des § 22 BetrAVG zu zahlen.

4. Weitergehende Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, insbesondere Ansprüche auf Versorgungsleistungen, bestehen nicht. Unberührt bleiben Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers.

5. Die Leistungsansprüche des Arbeitnehmers gegenüber der Versorgungseinrichtung richten sich nach den jeweiligen Bestimmungen der Versorgungseinrichtung für die reine Beitragszusage.

Eine bestimmte Höhe der künftigen Versorgungsleistungen wird nicht garantiert.

§ 21
Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag

Soweit die tarifliche Altersvorsorge nach diesem Tarifvertrag durch Entgeltumwandlung erfolgt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts als zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, § 23 Abs. 2 BetrAVG.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass die Verpflichtung nach Absatz 1 nur dann entfällt, wenn und soweit der Entgeltumwandlungsbetrag aus Vergütungsbestandteilen oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung (West) umgewandelt wird.

§ 22
Sicherungsbeitrag

1. Zur zusätzlichen Absicherung der reinen Beitragszusage und als Kompensation für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung zahlt der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag von 5 % i.S.d. § 23 Absatz 1 BetrAVG, mit dem eine zusätzliche Deckungsrückstellung (Sicherungsbeitragspuffer) aufgebaut werden soll. Berechnungsgrundlage des Sicherungsbeitrages ist der gezahlte Beitrag ohne den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag nach § 21.

2. Erhält der Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses kein Entgelt und setzt er die Versorgung mit eigenen Beiträgen fort, ist er verpflichtet den Sicherungsbeitrag selbst zu zahlen.

3. Setzt der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Versorgung mit eigenen Beiträgen fort, ist er verpflichtet den Sicherungsbeitrag selbst zu zahlen.

4. Überträgt der Arbeitnehmer ein gebildetes Versorgungskapital auf eine Versorgungseinrichtung nach diesem Tarifvertrag, ist dem übertragenen Versorgungskapital ein anteiliger Sicherungsbeitrag nach Ziffer 1 zu entnehmen und der zusätzlichen Deckungsrückstellung zuzuführen.

5. Überträgt der Arbeitnehmer ein in einer Versorgungseinrichtung nach diesem Tarifvertrag gebildetes Versorgungskapital auf eine andere Versorgungseinrichtung, so besteht kein Anspruch auf Anteile der zusätzlichen Deckungsrückstellung.

6. Der Sicherungsbeitrag dient ausschließlich der zusätzlichen kollektiven Absicherung der Versorgungsleistungen. Eine Gutschrift oder Zurechnung zugunsten einzelner Arbeitnehmer sind ausgeschlossen. Der Sicherungsbeitrag ist getrennt von den übrigen Beiträgen an die Versorgungseinrichtung zu zahlen.

7. Der Sicherungsbeitrag ist zum selben Zeitpunkt fällig, wie der Beitrag, für den er gezahlt wird.

§ 23
Beteiligung an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage

Die Tarifvertragsparteien beteiligen sich an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Durchführungsvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien und der jeweiligen Versorgungseinrichtung.

§ 24
Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag in der Fassung vom 1. November 2022 tritt am 1. November 2022 in Kraft. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

   Bei Veränderungen der zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer- und abgaberechtlichen Bedingungen) und wird

die Fortführung des Tarifvertrages dadurch unzumutbar, kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

2. Vor Abschluss dieses Tarifvertrages am 18. September 2001 abgeschlossene individuelle Umwandlungsvereinbarungen sind zugelassen.

3. Dieser Tarifvertrag ist eine abweichende Bestimmung im Sinne des § 19 Absatz 1 BetrAVG; weitergehende Ansprüche bestehen nicht. Unberührt bleibt jedoch der Anspruch aus § 1a Absatz 4 BetrAVG.

Protokollnotizen

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 nur solange gewährt wird, solange eine Entgeltumwandlung beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung rechtlich möglich ist. Für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt im Kalenderjahr oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) liegt, wird die zusätzliche Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 nur gewährt, falls und soweit der Entgeltumwandlungsbetrag unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) liegt.

   Die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 bleibt hingegen bestehen.

2. In Fällen, in denen die Erfüllung des tariflichen Anspruchs auf Umwandlung von Entgeltumwandlungsgrundbetrag und Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 aufgrund der Überschreitung der kalenderjährlichen Obergrenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht möglich ist, haben die Betriebsparteien eine andere angemessene Lösung sicherzustellen. Hierfür kann die Möglichkeit des § 16 Absatz 2 Satz 1 oder die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie gemäß § 11 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie genutzt werden.

3. Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2006 über den Gesamtanspruch auf künftige vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen wurden, gelten als Umwandlung des tariflichen Grundbetrages nach § 15.

4. Besteht betrieblich keine von § 18 Ziffer 2 Satz 1 abweichende Fristbestimmung, so dass die erstmalige Entgeltumwandlung bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen ist, so sind die betreffenden Arbeitnehmer rechtzeitig, erstmals im Jahr 2006, in geeigneter Form auf diese Frist und darauf hinzuweisen, dass die Gewährung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages di11e Fristwahrung voraussetzt. Derselbe Hinweis erfolgt in 01den Fällen des § 18 Ziffer 4, in denen aufgrund betrieblicher Regelung die erstmalige Entgeltumwandlung für das Kalenderjahr bereits im Vorjahr geltend zu machen ist.

5. Berechtigten, die nach § 16 Absatz 5 von der Entgeltumwandlung ausgenommen sind, steht ein Geldleistungsanspruch in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 und der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 zu, soweit sie die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Das gilt ebenfalls für Berechtigte, deren Altersversorgungsvertrag aufgrund von Zeitablauf ohne Verlängerungsoption beendet wurde und für die tatsächlich keine Möglichkeit mehr für einen Neuabschluss besteht.

6. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können tarifliche Einmalzahlungen in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden. Dies gilt nicht, sofern der Durchführungsweg der Entgeltumwandlung eine Einmalzahlung voraussetzt.

7. Der Entgeltumwandlungsgrundbetrag gemäß § 15 wird nach Maßgabe der näheren Festlegung durch die Tarifvertragsparteien auch bei einem Fortfall der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt.

Tarifvertrag
Lebensarbeitszeit und Demografie

mit der IGBCE

vom 16. April 2008
in der Fassung vom 5. April 2022

Inhaltsverzeichnis

Seite

Präambel 103
§ 1 Geltungsbereich 104
§ 2 Demografieanalyse 104
§ 3 Handlungsfelder und Maßnahmen 104
§ 4 Arbeitsorganisation 105
§ 5 Betriebliche Gesundheitsförderung 106
§ 6 Qualifizierung 106
§ 7 Demografiefonds 108
§ 8 Langzeitkonten 110
§ 9 Altersteilzeit 113
§ 10 Teilrente 117
§ 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) 117
§ 12 Tarifliche Altersvorsorge 118
§ 13 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung 118
§ 14 Gesundheitsvorsorge 120
§ 15 Demografie-Korridor 121
§ 16 Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien 121
§ 17 Schlussbestimmungen 121
Protokollnotizen 122

Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland hat erheblichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich - eine Folge sinkender Geburtenzahlen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten. Während des gesamten Arbeitslebens des Arbeitnehmers soll dies durch verschiedene Instrumente ermöglicht werden.

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten. Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung, insbesondere durch ein lebensphasenorientiertes Arbeiten, zu setzen.

Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergange zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Bundesrepublik Deutschland,

2. p e r s ö n l i c h:
   für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer[1], nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind,

3. f a c h l i c h:
   für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2
Demografieanalyse

Die demografiebedingten Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte können je nach Geschäftsfeldern, technologischer Entwicklung, regionalem Umfeld sowie der gegenwärtigen Zusammensetzung der Belegschaft unterschiedlich sein.

Eine Demografieanalyse ist regelmäßig unter Beteiligung des Betriebsrates durchzuführen. Insbesondere nach erheblichen Änderungen der betrieblichen Struktur empfiehlt sich eine Aktualisierung der Analyse.

Die Demografieanalyse umfasst die Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur. Je nach Unternehmensgröße und Organisationsstruktur empfiehlt es sich, verschiedene Betrachtungsebenen heranzuziehen (z.B. Standorte, Unternehmens- oder Funktionsbereiche, Abteilungen usw.).

§ 3
Handlungsfelder und Maßnahmen

Auf der Grundlage der im Rahmen der Demografieanalyse ermittelten Daten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

---

[1] Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter oder langjährig Versicherter umfassen alle Geschlechter.

Dazu können insbesondere gehören:

- Information der Arbeitnehmer über die demografiebedingten Herausforderungen im Unternehmen
- Etablierung einer alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten
- Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erhalten und zu aktualisieren
- Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen
- Fortentwicklung von Instrumenten zur Nachwuchssicherung und Bindung der Arbeitnehmer und Ausgebildeten an das Unternehmen
- Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

§ 4
Arbeitsorganisation

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Schutzgesetze darauf zu achten, dass die Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingerichtet werden. Dies soll insbesondere mit Blick auf die Schaffung von günstigen und gesundheitsgerechten Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit geschehen.

2. Bei der Schichtplangestaltung sollten, unter Beachtung der unternehmensindividuellen Besonderheiten, alternsgerechte Aspekte besonders berücksichtigt werden.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten nach Möglichkeit auf die Gestaltung alternsgerechter Arbeitszeitmodelle hinwirken, bei denen es insbesondere möglich ist, die Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen belastungsgerecht zu gestalten und ggf. gegen Ende des Arbeitslebens im Bedarfsfall zu reduzieren und so die Übergänge gleitend auszugestalten. Dabei könnten sich Teilzeitmodelle bzw. an den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer ausgerichtete Arbeitszeitgestaltungen anbieten. Maßgeschneiderte Lösungen können dabei nur auf betrieblicher Ebene gefunden werden.

§ 5
Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Gesetze im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe so eingerichtet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren soweit wie möglich ausgeschlossen sind.

2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, durch gezielte betriebliche Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer zu schärfen und Hilfestellungen zu bieten. Sie sind sich der Tatsache bewusst, dass in den Unternehmen der chemischen Industrie bereits viele, den Arbeitsschutz ergänzende, funktionierende Systeme des betrieblichen Gesundheitsmanagements bestehen.

3. Die Tarifvertragsparteien sind sich dabei darüber einig, dass der Arbeitgeber dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen kann. Es können durch die Arbeitgeber die Verhältnisprävention ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden: Dies sind z.B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen Belegschaft unternehmensindividuell auch in Kooperation z.B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften festgelegt werden.

4. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kann frühzeitig unterstützen, unter welchen Bedingungen und ggf. mit welchen Hilfen arbeitsunfähige Arbeitnehmer ihre Tätigkeit wieder aufnehmen können.

   Die Betriebsparteien können dabei auch präventive Maßnahmen, die der Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit einschließlich einer gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung dienen, erörtern.

§ 6
Qualifizierung

I.
Grundsätze

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG werden dadurch nicht berührt.

II.
Tarifliche Qualifizierung

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion.

Tarifliche Qualifizierung ist unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode (z.B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).

III.
Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen

1. Zur betrieblichen Qualifizierungsplanung gehören die Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfes im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Tätigkeiten. Auf dieser Grundlage können Qualifizierungsziele und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.

2. Die Qualifizierungsplanung erfolgt anhand der betrieblichen Erfordernisse und Anforderungen an die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Arbeitnehmer.
   Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z.B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.

3. Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden, das auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche mit einbeziehen kann.

4. Die im Betrieb angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen können vom Arbeitnehmer gemäß der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse, den Qualifizierungszielen und den Teilnahmekriterien der Maßnahme wahrgenommen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen dazu eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung.

5. In der Qualifizierungsvereinbarung werden die Kostentragung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.

6. Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeitanteil durch Zeitguthaben, auch über ein Langzeitkonto gemäß den tariflichen Bestimmungen sowie durch Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.

7. Kommt im Einzelfall eine Vereinbarung über eine tarifliche Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, wenn er dafür Zeit aus einem betrieblich für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto oder Zeitguthaben verwendet. Die Festlegung des Freistellungszeitraums erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

IV.
Qualifizierungsberatung

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern (z.B. Bildungseinrichtungen der IGBCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen).

V.
Bestehende Vorschriften

Bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die betriebliche Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

§ 7
Demografiefonds[2]

1. Der Arbeitgeber stellt pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebes einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro jeweils bis spätestens zum 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung.

   Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

   - Langzeitkonten, § 8
   - Altersteilzeit, § 9
   - Teilrente, § 10
   - Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 11
   - Tarifliche Altersvorsorge, § 12
   - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, § 13
   - Gesundheitsvorsorge, § 14

[2] Für das Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 25. Mai 2016 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. September 2016.

2. Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen eine Absenkung des Demografiebetrages nach Ziffer 1 auf nicht weniger als 350 Euro vereinbaren.

   Im Fall der nicht einheitlichen Verwendung des Demografiebetrages ist bei einer Absenkung zugleich die Aufteilung des abgesenkten Demografiebetrages auf die Verwendung zu regeln.

3. Für die Bemessung des Demografiebetrages und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich[3]. Arbeitnehmer sind an diesem Stichtag nur zu berücksichtigen, sofern sie einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

4. Die Verwendung des Demografiebetrages wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Darin können auch pauschalierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene oder Festbetragsleistungen vorgesehen werden.

5. Der für ein Kalenderjahr vorgesehene Demografiebetrag kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf folgende Kalenderjahre übertragen werden. Durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag für mehrere Betriebe zusammengefasst und seine Verwendung geregelt werden.

6. Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Demografiebetrages.

7. Ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2015 keine Einigung über die Verwendung des Demografiebetrages nach Ziffer 1 erfolgt, gilt Folgendes:

   a. Haben die Betriebsparteien die Demografiebeträge nach § 7 Ziffer 1 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) und § 7 Ziffer 3 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) bisher einheitlich verwendet, so hat der Arbeitgeber ab dem Jahr 2016 den Demografiebetrag unter Fortgeltung der bisherigen betrieblichen Regelungen bzw. Durchführungsbestimmungen der Tarifvertragsparteien weiterhin für diesen Zweck zur Verfügung zu stellen.

   b. Haben die Betriebsparteien die Demografiebeträge nach § 7 Ziffer 1 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) und § 7 Ziffer 3 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) bisher nicht einheitlich verwendet, so hat der Arbeitgeber ab dem Jahr 2016 einen Anteil des Demografiebetrages in Höhe von 200 Euro pro Tarifarbeitnehmer entsprechend § 7 Ziffer 3 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) für den bis zum 31. Dezember 2015 nach dieser Vorschrift angewandten Zweck unter Fortgeltung der bisherigen betrieblichen Regelungen bzw. Durchführungsbestimmungen der Tarifvertragsparteien zur Verfügung zu

[3] Bei wesentlichen Unternehmensveränderungen (Strukturveränderungen, Unternehmensveräußerungen, Unternehmenskäufe etc.) der für die Bemessung maßgeblichen Verhältnisse werden sich die Betriebsparteien über eine entsprechende Anpassung verständigen.

stellen. Den verbleibenden Anteil des Demografiebetrages hat der Arbeitgeber für den bis zum 31. Dezember 2015 nach § 7 Ziffer 1 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) angewandten Zweck unter Fortgeltung der bisherigen betrieblichen Regelungen bzw. Durchführungsbestimmungen der Tarifvertragsparteien zur Verfügung zu stellen.

Kann aufgrund der betrieblichen Altersstruktur der bisher mit der Verwendung des Demografiebetrages nach § 7 Ziffer 1 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) oder § 7 Ziffer 3 (in der Fassung vom 10. Dezember 2014) verfolgte Zweck nach übereinstimmender Auffassung der Betriebsparteien nicht mehr erreicht werden, gilt für den jeweiligen Anteil des Demografiebetrages die Regelung in Ziffer 8 entsprechend.

8. Verhandeln die Betriebsparteien ab dem Jahr 2016 erstmalig die Verwendung des Demografiebetrages und erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember des Jahres keine Einigung, hat der Arbeitgeber im Folgejahr

   - in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern den Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge[4],

   - in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern den Demografiebetrag in Form eines Langzeitkontos[5]

   zur Verfügung zu stellen.

9. In betriebsratslosen Betrieben haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Verwendung des auf sie entfallenden Demografiebetrages inklusive der Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 18 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) als Entgeltumwandlungsbetrag, es sei denn, es wird mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein anderer oben genannter Verwendungszweck festgelegt.

10. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, wenn dies von einer der Parteien gewünscht wird, die Erweiterung der Verwendungszwecke zu prüfen.

§ 8
Langzeitkonten

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Bildung und Verwendung von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

I.
Grundsätze

1. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über

[4] Dieser Betrag gilt als Entgeltumwandlungsbetrag und erhöht sich um die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 18 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost).

[5] Soweit keine Einigung über die Einbringungsmöglichkeiten oder Verwendungszwecke durch eine Betriebsvereinbarung nach § 8 erfolgt, ist die Einbringung auf den Demografiebetrag und den Verwendungszweck Freistellung vor Altersrente begrenzt.

12 Monaten sowie eine Zweckbestimmung im Sinne dieser Vorschrift vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen. Sie setzen eine Regelung zur Insolvenzsicherung voraus, die entweder betrieblich oder in einer ausfinanzierten überbetrieblichen Einrichtung erfolgt.

2. Die Betriebsvereinbarung regelt, aus welchen tariflichen Ansprüchen Langzeitkonten gebildet werden können. Hierfür stehen Zeitguthaben gemäß der tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubsansprüche, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge, ein Teil des kalenderjährigen Tarifentgeltes, dessen Obergrenze durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld oder Teile hiervon sowie der Zukunftsbetrag zur Verfügung.

3. Der Arbeitnehmer entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. Fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.

4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung im Rahmen der rechtlichen Vorgaben ein abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.

5. Langzeitkonten sind selbständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden.

6. Die freiwillige Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen neben Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente auch andere Nutzungszwecke, wie z.B. Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten vorsehen.

7. Der Arbeitgeber teilt den Arbeitnehmern schriftlich die zur Insolvenzsicherung der Langzeitkonten getroffenen Maßnahmen mit.

8. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Langzeitkonto übertragen werden, soweit der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmt.

9. Soweit Leistungen von der Höhe der laufenden Monatsbezüge abhängen, sind diese so zu bemessen, als sei eine Einbringung in das Langzeitkonto nicht erfolgt.

10. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien in Abstimmung mit den von ihnen ausgewählten Anbietern ein Standardmodell für die Einführung und Führung von Langzeitkonten vorgesehen.

II.
Leistungen während der Freistellung

1. Bei der Freistellung wird nach Unterbrechungsfreistellung (mit anschließender Fortsetzung des aktiven Arbeitsverhältnisses) und Freistellung vor Altersrente (mit anschließender Beendigung des Arbeitsverhältnisses) unterschieden.

2. Während der Unterbrechungsfreistellung werden folgende Einmalzahlungen unabhängig von der Dauer der Freistellung geleistet, soweit die jeweiligen tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen:

   - Jahresleistung, § 5 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 5 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)

- Zusätzliches Urlaubsgeld, § 10 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 9 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)

- Entgeltumwandlungsgrundbetrag, § 15 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 14 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)

3. Während der Freistellung vor Altersrente werden unabhängig von der Dauer der Freistellung die unter Ziffer 2 aufgeführten Leistungen nicht gewährt.

   Im Jahr des Eintritts in die Freistellung erhält der Arbeitnehmer die ungekürzte Jahresleistung, wenn er in diesem Jahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört hat. In den Folgejahren besteht kein Anspruch.

4. Für beide Freistellungsarten gelten folgende Grundsätze:

   a. Für die Bemessung des Demografiefonds gemäß § 7 und den Anspruch auf den Zukunftsbetrag gemäß § 2 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sich am jeweiligen Stichtag nicht in der Freistellung befindet.

   b. Der Anspruch auf den tariflichen Urlaub wird in der Freistellung als Rechengröße in ungekürzter Höhe gewährt. Das bedeutet, dass für 52 Wochen Freistellung nur 46 Wochen aus dem Wertguthaben ausfinanziert werden müssen. Bei kürzeren Freistellungsansprüchen wird eine anteilige Gewährung gemäß dem Zwölftelungsprinzip angewendet.

   c. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Altersfreizeit gemäß § 2a des jeweiligen Manteltarifvertrages.

   d. Wird bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 6 III Ziffer 6 ein Zeitanteil des Arbeitnehmers durch Entnahme aus dem Langzeitkonto erbracht und wird aufgrund von Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme unmöglich oder unterbrochen, wird die Freistellung unterbrochen. Im Übrigen wird die Freistellung nicht durch Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, gesetzliche Feiertage oder sonstige Freistellungen unterbrochen.

   e. Das bei Beginn der Freistellung in den bezirklichen Entgelttarifverträgen ausgewiesene Tarifentgelt oder nach § 8 I Ziffer 4 Satz 2 vereinbarte Entgelt bleibt während der Freistellung unverändert. Erhöhungen der Entgeltsätze und in den bezirklichen Entgelttarifverträgen vereinbarte Einmalzahlungen werden nicht weitergeben. Bei Unterbrechungsfreistellungen werden die Erhöhungen der Entgelte erst ab dem Zeitpunkt der Rückkehr aus der Freistellung vorgenommen.

   f. Wird die Freistellung mit einer zeitanteiligen Arbeitsleistung (Teilfreistellung) kombiniert, so gelten die vorstehenden Regelungen jeweils für den Freistellungsanteil an der Gesamtarbeitszeit. Für den Anteil der zeitanteiligen Arbeitsleistung entstehen die Ansprüche wie bei einer entsprechenden Teilzeitbeschäftigung.

   g. Von den tariflichen Regelungen kann mit Ausnahme von § 8 II Ziffer 4 d und f Satz 2 durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Die zum

Zeitpunkt des Inkrafttretens der tarifvertraglichen Änderungen am 5. April 2022 bestehenden Betriebsvereinbarungen gelten fort.

h. Tarifvertragliche Leistungen, die nach Inkrafttreten der tarifvertraglichen Änderungen am 5. April 2022 neu vereinbart werden, werden während der Freistellung nur gewährt, wenn dies ausdrücklich im jeweiligen Tarifvertrag aufgeführt wird.

§ 9
Altersteilzeit

Diese Regelung gilt für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2010 beginnen.

Wird der Demografiebetrag gemäß § 7 für Altersteilzeit verwendet, ist sicherzustellen, dass die Verwendung des Demografiebetrages nicht zur Finanzierung von Personalreduzierungen erfolgt.

1. Verwendungsvoraussetzungen

Eine Verwendung des Demografiebetrages zur Gestaltung von Altersteilzeitmodellen ist unter der Voraussetzung möglich, dass lediglich Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu sechs Jahren Dauer durchführen können.

2. Belastungsgrenzen

Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss gewährleisten, dass der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ausgeschlossen werden kann, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde.

Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist § 7 AltersteilzeitG maßgeblich.

3. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.

Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I des jeweiligen Manteltarifvertrages richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht.

Für Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeiten im Betrieb sich unterteilen in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, halbiert sich die Zahl

der jährlich nach § 5 II Ziffer 1 Absatz 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages vorgesehenen Anwesenheitszeiten.

Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

Durch Betriebsvereinbarung können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des AltersteilzeitG entsprechen.

Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von bis zu sechs Jahren anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass die Arbeitszeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).

Altersteilzeitvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag sind gemäß § 8a AltersteilzeitG gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern.

4. Tätigkeit und Eingruppierung

Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Umsetzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.

5. Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind, soweit sie steuerfrei sind, nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht[6] sind beim Altersteilzeitarbeitsmodell II steuerpflichtige Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge in der Arbeitsphase zur Hälfte Teil des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit und insoweit in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungszahlung einzubeziehen. In der Freistellungsphase wird zur pauschalen Abgeltung der steuerpflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 5 % erhöht.

[6] Vollkontinuierlich in diesem Sinne sind Arbeitsplätze, die kontinuierlich auch an Sonn-, und Feiertagen besetzt sind.

6. Aufstockungszahlung

Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahren Dauer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist dabei auf mindestens 85 %, höchstens jedoch auf 100 %[7] des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts[8], das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken[9].

Liegen die Voraussetzungen des § 9 III oder IV des jeweiligen Manteltarifvertrages vor, erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe des tariflichen Zuschusses bzw. der tariflichen Zuwendung.

Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld nach SGB V, Verletzten- oder Übergangsgeld nach SGB VII oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer dieser Leistung eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für etwaige Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach § 10 Absatz 2 AltersteilzeitG in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesagentur gehen damit auf den Arbeitgeber über.

7. Beiträge zur Rentenversicherung

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahre für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 1b AltersteilzeitG Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeitarbeit gemäß § 6 Absatz 1 AltersteilzeitG, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

8. Mehrarbeitsverbot

Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in Ziffer 3 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer

---

7 Diese Begrenzung gilt nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit abgeschlossen worden sind.

8 Bei einem Arbeitnehmer, der im Inland weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat und deshalb im Inland nicht lohnsteuerpflichtig ist, ist das Nettoeinkommen zugrunde zu legen, das sich bei einem vergleichbaren, im Inland lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer ergeben würde.

9 Berührt die Einbeziehung der Jahresleistung, des Entgeltumwandlungsgrundbetrages und des zusätzlichen Urlaubsgeldes in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistung betriebliche Regelungen, sind diese so umzugestalten, dass die Änderung des Tarifvertrages wirksam wird. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die Tarifvertragsparteien eingeschaltet. Die Neuregelung bezieht sich nur auf noch nicht erbrachte Leistungen der vorgenannten Art.

Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen.

9. Nebenbeschäftigungsverbot

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

10. Urlaub

Für die Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

11. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens, sobald einer der in § 5 Absatz 1 AltersteilzeitG in der Fassung vom 20. Dezember 2007 beschriebenen Tatbestände vorliegt.

Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bleiben hierbei außer Betracht.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

12. Gesetzliche Regelungen

Im Übrigen gelten die Vorschriften des AltersteilzeitG.

13. Abweichende Vereinbarungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten mit der Altersteilzeit zu einem früheren Zeitpunkt als der Vollendung des 59. Lebensjahres begonnen werden.

Unabhängig von der Verwendung des Demografiebetrages kann Altersteilzeit auf der Grundlage des AltersteilzeitG auch mit einer Dauer von bis zu sechs oder mehr Jahren vereinbart werden. Auf eine solche Vereinbarung sind die vorstehenden Regelungen entsprechend anzuwenden.

§ 10
Teilrente

Der Demografiebetrag kann auch im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten für Teilrente nach § 42 SGB VI verwendet werden.

Mögliche Verwendungszwecke sind beispielsweise:

- Ausgleich für Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Teilrente (§ 187a SGB VI)
- Abfindungen zur Abmilderung der Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung
- Ausgleich von Einkommensverlusten bis zum Erreichen der Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 Absatz 3 Ziffer 2 SGB VI) im Zusammenhang mit dem Bezug einer Teilrente.

§ 11
Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

1. Der Demografiebetrag gemäß § 7 kann zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Umsetzung erfolgt über die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. beim ChemiePensionsfonds als Zusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

2. Die Tarifvertragsparteien haben Spezialtarife für die chemische Industrie vereinbart. Diese beinhalten Prämien, die unabhängig von Geschlecht, Alter und Berufsgruppe gelten. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr verrichten können.

   a. Sofern der Arbeitnehmer bereits bis zum Stichtag 31. Dezember 2016 versichert war, endet die Absicherung spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres (Alttarif).

   b. Sofern der Arbeitnehmer nach dem Stichtag 31. Dezember 2016 versichert wird, endet die Absicherung spätestens mit Vollendung des 67. Lebensjahres (Neutarif).

      Dasselbe gilt für Alttarife, die nach dem 31. Dezember 2016 in den neuen ab dem 1. Januar 2017 geltenden Tarif überführt werden.

   Aus den jeweils gültigen Versicherungsbedingungen ergibt sich der individuelle Zeitpunkt, an dem die Absicherung endet.

3. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie wird ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen. Sie setzt voraus, dass alle Tarifarbeitnehmer eines Betriebes versichert werden. In den ersten beiden Jahren erfolgt ein linearer Aufbau des Versicherungsschutzes. Mitarbeiter, die bereits berufsunfähig sind, sind nicht versicherbar.

4. Der versicherte Arbeitnehmer erhält die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG. Neben der monatlichen Rente wird eine Todesfallleistung gewährt.

   Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des 65. Lebensjahres (Alttarif) bzw. vor Erreichen des 67. Lebensjahres (Neutarif), ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, erfolgt eine Abfindung der erworbenen Anwartschaft durch den Arbeitgeber im Rahmen des § 3 BetrAVG. Die Höhe der unverfallbaren Leistungen beschränkt sich auf das für die Todesfallabsicherung angesammelte Deckungskapital.

5. Wird im Versorgungsfall neben den Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie auch eine Versichertenrente, eine Abfindung einer Versichertenrente oder ein Verletztengeld durch eine Berufsgenossenschaft gewährt, werden diese auf die Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie angerechnet. Erkennt die Berufsgenossenschaft ihre Leistungspflicht erst zu einem späteren Zeitpunkt an, erfolgt eine Anrechnung rückwirkend. Andere Berufsunfähigkeitsabsicherungen des Arbeitnehmers werden auf die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie nicht angerechnet.

6. Durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers kann der für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendete Demografiebetrag aufgestockt werden. Die Höchstbeträge für eine Entgeltumwandlung ergeben sich aus dem zwischen dem Arbeitgeber und der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e. V. geschlossenen jeweils gültigen Rahmenvertrag.

   Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Für beide Fälle gilt Ziffer 4 entsprechend.

7. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie steht auch unabhängig von der Verwendung im Rahmen des Demografiebetrages den Unternehmen der chemischen Industrie zur Verfügung.

§ 12
Tarifliche Altersvorsorge

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 15 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) verwendet werden.

§ 13
Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung[10]

1. Die demografische Entwicklung und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit rücken den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer

[10] Für das Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 25. Mai 2016 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. September 2016.

weiter in den Fokus. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung mit Möglichkeiten der Entlastung soll zu gesundem und produktivem Arbeiten bis zur Erreichung des Rentenalters beitragen.

2. Die Betriebsparteien vereinbaren dazu die Maßnahmen, die ihnen unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten am förderlichsten und zweckmäßigsten erscheinen.

Modell RV 80

3. Die Betriebsparteien können zur Ermöglichung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung ein Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vereinbaren. Mit dem Modell RV 80 kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und ein flexibler Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Betriebsparteien legen durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welches Ziel im Betrieb mit der Einführung des Modells RV 80 verfolgt werden soll. Die Betriebsparteien können das Modell RV 80 auch beiden Zielen widmen.

   Die Betriebsparteien können abweichend von Absatz 1 auch eine höhere oder niedrigere Arbeitszeit als 80 % im Modell RV 80 festlegen, um das Modell den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Die folgenden Regelungen gelten entsprechend.

4. Einen individuellen Anspruch auf den Abschluss einer Vereinbarung RV 80 mit dem Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer, soweit zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung im Demografiefonds ausreichend Mittel zur Finanzierung der Arbeitszeitreduzierung vorhanden sind. Mit dem Abschluss der Vereinbarung erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit zum festgelegten Zeitpunkt sowie die festgelegte Vergütung.

5. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand nach Maßgabe einer Regelung gemäß Ziffer 11 werden die laufenden Monatsbezüge weitergezahlt, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Vergütung festlegen.

6. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 als Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welcher Prozentsatz der laufenden Monatsbezüge gezahlt wird, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden.

7. Zuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge) werden im Modell RV 80 nach dem tatsächlichen Umfang der jeweils geleisteten zuschlagspflichtigen Zeiten berechnet und gezahlt.

8. Die Tarifvertragsparteien werden Umsetzungshinweise und Berechnungsmuster für die Gestaltung des Modells RV 80 zur Verfügung stellen.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

9. Eine Arbeitszeitentlastung nach Modell RV 80 kann im Betrieb für bestimmte Lebensphasen (z.B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) vorgesehen werden.

10. Zur Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien einvernehmlich fest, in welcher Reihenfolge Arbeitnehmer für die Vereinbarung eines Modells RV 80 zu berücksichtigen sind, wenn mehr Anträge eingehen, als aus dem Demografiefonds finanziert werden können. Grundsätzlich wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit als Kriterium für einen vorrangigen Anspruch herangezogen.

Flexibler Übergang

11. Soll die Arbeitszeitentlastung zur Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand eingeführt werden, wird in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2a Manteltarifvertrag durch eine Reduzierung der Arbeitszeit um 7,5 Stunden zu einem durch freiwillige Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitpunkt ersetzt.

12. Als Auswahlkriterium sollten vorrangig Schichtarbeit und Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung finden.

13. Der Arbeitnehmer kann seine Entscheidung für das Modell RV 80 frühestens sechs Monate vor Vollendung des Lebensjahres geltend machen, zu dem er erstmalig Anspruch auf Altersfreizeiten gemäß § 2a Manteltarifvertrag erhält.

14. Scheidet der Arbeitnehmer bei Verwendung des Modells RV 80 zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der nach Modell RV 80 reduzierten Arbeitszeit aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er pro vollendetem Jahr nach Abschluss der Vereinbarung eine Abfindung in Höhe von 1,0 laufenden Monatsbezügen für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben (§ 2a Ziffer 3 Absatz 2 Manteltarifvertrag) bzw. 0,7 laufende Monatsbezüge für alle übrigen Arbeitnehmer.

§ 14
Gesundheitsvorsorge

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag nach § 7 für Maßnahmen allgemeiner Gesundheitsvorsorge unter Einschluss des anerkannten Präventionsprogrammes „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern – Betsi“ der Deutschen Rentenversicherung, oder vergleichbarer Programme, verwendet werden.

Für Maßnahmen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann der Demografiebetrag nicht verwendet werden.

§ 15
Demografie-Korridor[11]

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert zusätzliche Optionen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Der nachfolgend geregelte Korridor dient der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen umgehen zu können. Der Demografie-Korridor kann nicht mit dem Arbeitszeit-Korridor nach § 2 Manteltarifvertrag und mit dem Entgelt-Korridor nach § 10 Bundesentgelttarifvertrag kombiniert werden.

1. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden.
   Die Betriebsparteien legen gleichzeitig auch eine Regelung zum Ausgleich der über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden fest. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit.

2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festlegen (Wahlarbeitszeit). In der freiwilligen Betriebsvereinbarung sind weitere für die Umsetzung der individuellen Arbeitszeitvereinbarung notwendigen Regelungen zu treffen. Der Ausgleich von Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehen, erfolgt grundsätzlich in Zeit.

§ 16
Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien

Zur Unterstützung der Umsetzung dieses Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung gemeinsamer Einrichtungen ein Beratungsangebot aufbauen.

§ 17
Schlussbestimmungen

Der Tarifvertrag vom 16. April 2008 in der Fassung vom 5. April 2022 tritt am 5. April 2022 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum Jahresende 2023, gekündigt werden.

[11] Für das Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 25. Mai 2016 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. September 2016.

Protokollnotizen

Die Übereinkünfte der Tarifvertragsparteien zu § 8 vom 31. Juli 2003, 12. Januar 2004 und 2. Oktober 2009 sowie darauf beruhende Absprachen werden aufgehoben.

Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie

mit der IGBCE

vom 22. November 2019
in der Fassung vom 15. Dezember 2020

Präambel

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie betreten mit dem Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie erneut tarifpolitisches Neuland. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen weiter ansteigen. Arbeitnehmer und deren Angehörige sind mit hohen finanziellen Belastungen und Risiken im Pflegefall konfrontiert. Die gesetzliche Pflegeversicherung trägt in der Regel nur einen Teil der tatsächlichen Kosten. Zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses ist die Zahl der Pflegebedürftigen schon auf fast vier Millionen in Deutschland gewachsen mit weiter steigender Tendenz. Die finanziellen Aufwendungen im Pflegefall steigen von Jahr zu Jahr. Mit der Pflegezusatzversicherung Chemie erhalten Arbeitnehmer eine zusätzliche Absicherung im Pflegefall.

Mitarbeiter, die nach § 1 Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen (außertarifliche und leitende Angestellte), können in den Gruppenversicherungsvertrag zur tariflichen Pflegezusatzversicherung aufgenommen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber alle außertariflichen und leitenden Angestellten anmeldet und versichert.

Gute zukunftsfähige Arbeitsbedingungen und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit stehen für die Unternehmen der chemischen Industrie im Fokus. Die Pflegezusatzversicherung Chemie ergänzt das Angebot qualitativer, innovativer und attraktiver Leistungen für die Arbeitnehmer[1] in der Chemie.

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Bundesrepublik Deutschland,

2. p e r s ö n l i c h:
   für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich, mit Ausnahme der Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten sowie geringfügig Beschäftigten,

3. f a c h l i c h:
   für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2
Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien haben für alle Anspruchsberechtigten einen Gruppenversicherungsvertrag mit einem Versicherungskonsortium abgeschlossen, das den vereinbarten Tarif „CareFlex Chemie“ anbietet. Der Arbeitgeber meldet beginnend am 1. Januar 2021 alle Anspruchsberechtigten zum Gruppenversicherungsvertrag an. Die Um-

[1] Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter oder langjährig Versicherter umfassen alle Geschlechter.

setzung erfolgt über die Konsorten. Die Prämien werden vom Arbeitgeber an den Versicherungsträger monatlich abgeführt. Weitere Ansprüche an den Arbeitgeber ergeben sich aus diesem Tarifvertrag nicht.

Hierdurch erhalten Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie pflegebedürftig im Sinne des SGB XI werden.

§ 3
Prämie und Leistungen

Die Prämie beträgt für alle Anspruchsberechtigten inklusive Teilzeitbeschäftigten 33,65 Euro pro Monat. Im Versicherungsfall erhält der Versicherte für die ambulante und stationäre Pflege die im jeweils geltenden Gruppenvertrag der chemischen Industrie vereinbarte Leistung.

Die Anfangsleistung, mit Versicherungsbeginn 1. Juli 2021, beträgt für die ambulante Pflege in den Pflegegraden 2 bis 4 jeweils 300 Euro pro Monat und für die stationäre Pflege in den Pflegegraden 2 bis 5 jeweils 1000 Euro pro Monat. Die Aufnahme erfolgt ohne Gesundheitsprüfung. Im Versicherungsfall sind die Versicherten von ihrem Beitrag befreit.

§ 4
Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigte sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Kalendermonate besteht und die Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben sowie Arbeitnehmer während einer Freistellung aus einem Langzeitkonto, soweit sie den Versicherungsbedingungen des Gruppenvertrages entsprechen (versicherbarer Personenkreis). Für Arbeitnehmer, die aus einem Ausbildungsverhältnis unmittelbar übernommen wurden, entsteht der Anspruch bereits mit Beginn des ersten Kalendermonats nach Übernahme.

Anspruchsberechtigt sind ferner Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung

- bis zu 12 Monate[2], wenn eine Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen wird
- bis zu 72 Wochen[2] bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- bis zu 12 Monaten[2], wenn sie eine unbezahlte Freistellung (Sabbatical) nutzen.

Besteht kein Anspruch nach den vorstehenden Bedingungen, können diese Arbeitnehmer im Gruppenvertrag verbleiben, wenn sie die Prämien aus Eigenmitteln zahlen. Ansonsten wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei ruhend gestellt.

§ 5
Zusätzliche private Absicherung

Unabhängig vom Gruppenvertrag kann der Arbeitnehmer seine Leistungen einzelvertraglich aufstocken bzw. seine Familienangehörigen entsprechend den Bedingungen

[2] Angefangene Zeiträume gelten als vollständige Wochen oder Monate.

des Gruppenvertrages mitversichern. Diese Zusatzmodule werden direkt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Versicherungsträger abgeschlossen.

§ 6
Fortführung der Versicherung

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers oder die Geltung dieses Tarifvertrages, kann der Arbeitnehmer die Versicherung zu seinem individuellen Beitrag mit Eigenmitteln fortführen. Die bisher erworbenen Rechte bleiben ihm erhalten.

§ 7
Datenverarbeitung

Der technische An- und Abmeldevorgang in den Versicherungsvertrag oder die etwaige Übermittlung von relevanten Änderungsinformationen wird durch den Arbeitgeber veranlasst. Der Arbeitgeber leitet die für die Vertragsverwaltung erforderlichen Daten an die Konsorten weiter. Erforderliche Daten zur Umsetzung und Durchführung der Versicherung sind u.a. Name des Arbeitnehmers, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift und Personalnummer, Versicherungsbeginn, Gruppenversicherungsnummer, Statusinformationen (z.B. bei Neumeldung, Namens-/ Adressänderung, Austritt, entgeltfreie Zeiten bei Krankheit oder Elternzeit, Verstorben), Erstellungsdatum, Informationen zum Arbeitgeber (z.B. Standort, Email und Telefonnummer) und Beschäftigungsart (Tarifmitarbeiter oder außertariflicher Mitarbeiter).

§ 8
Öffnungsklausel

Arbeitgeber, die am 22. November 2019 bereits eine in den Leistungen vergleichbare betriebliche Pflegezusatzversicherung für alle Tarifmitarbeiter sicherstellen und die die Prämie aus anderen Tarifbausteinen finanzieren, verwenden die Prämie gemäß § 3 für einen oder mehrere Zwecke nach § 7 Ziffer 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Für Arbeitgeber, die am 22. November 2019 eine in den Leistungen vergleichbare Pflegezusatzversicherung zusätzlich übertariflich finanzieren, entfällt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie ebenso wie die Verwendungsverpflichtung nach Absatz 1. Entfällt die übertarifliche Finanzierung, so lebt zu diesem Zeitpunkt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie wieder auf.

Die Nutzung der Öffnungsklausel bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 9
Schlussbestimmungen

Der Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung vom 22. November 2019 in der Fassung vom 15. Dezember 2020 tritt am 15. Dezember 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, unabhängig von Kündigungsfristen einvernehmliche Änderungen des Tarifvertrages zu vereinbaren.

Protokollnotiz

Arbeitgeber, die freiwillig die Versicherung bereits vor dem 1. Juli 2021 beginnen lassen, können abweichend von § 2 TV Pflegezusatzversicherung Chemie alle Anspruchsberechtigten zum Gruppenversicherungsvertrag auch vor dem 1. Januar 2021 anmelden.

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit

mit der IGBCE

vom 13. April 1987
in der Fassung vom 26. Januar 1994

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie, jedoch nicht für Auszubildende*).

§ 2
Definition der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Unterschreitung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu zwölf Monaten erreicht werden.

§ 3
Beteiligung des Betriebsrates

Die Rechte des Betriebsrates bei im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit stehenden personellen Maßnahmen des Arbeitgebers richten sich nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 4
Sonderregelung für Berufsanfänger

Berufsanfänger können nach Beendigung ihrer Berufsausbildung und nach Anhörung des Betriebsrates in Teilzeitarbeit beschäftigt werden, wenn die Zahl der verfügbaren Vollzeitarbeitsplätze im erlernten Beruf für eine Übernahme der Berufsanfänger auf solche Plätze nicht ausreicht. Stehen im Betrieb geeignete Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung, sollen diese solchen Berufsanfängern vorrangig angeboten werden, die nach Qualifikation und Leistung geeignet sind und die andernfalls nach Beendigung ihrer Ausbildung nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Spätestens nach jeweils einem Jahr soll der Arbeitgeber prüfen, ob ein geeigneter Vollzeitarbeitsplatz für den teilzeitbeschäftigten Berufsanfänger zur Verfügung steht. Ist der Berufsanfänger nach Qualifikation und Leistung für einen solchen Vollzeitarbeitsplatz geeignet, soll ihm dieser Arbeitsplatz bevorzugt angeboten werden.

Kann der teilzeitbeschäftigte Berufsanfänger eine Vollzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber erhalten, kann er das Arbeitsverhältnis mit einer verkürzten Frist von einer Woche kündigen.

§ 5
Tägliche Mindestarbeitszeit

Die arbeitstägliche Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers beträgt nicht weniger als vier Stunden. Dies gilt nicht für geringfügig Beschäftigte sowie für Fälle anderer ausdrücklich getroffener Vereinbarungen.

---

*) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen Arbeitnehmer und Berufsanfänger gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

§ 6
Sonstige allgemeine Arbeitsbedingungen

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages gelten für Teilzeitbeschäftigte, soweit sich nicht aus dem Wesen und der Gestaltung der Teilzeitarbeit etwas anderes ergibt. Soweit bei manteltarifvertraglichen Ansprüchen nicht bereits die jeweilige vertragliche Arbeitszeit maßgebend ist, ist das Verhältnis der vertraglichen zur tarifvertraglichen regelmäßigen Arbeitszeit zugrunde zu legen.

§ 7
Unterrichtung über freie Stellen

Wünscht ein Vollzeitarbeitnehmer einen Teilzeitarbeitsplatz oder ein Teilzeitarbeitnehmer einen Vollzeitarbeitsplatz, hat der Arbeitgeber, dem dieser Wunsch rechtzeitig vorher mitgeteilt worden ist, den betreffenden Arbeitnehmer bei oder vor der Ausschreibung einer geeigneten freien Stelle hierüber zu unterrichten und bei vergleichbarer Qualifikation die Möglichkeit seiner Übernahme vorrangig zu prüfen.

§ 8
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Unterschreitet die vereinbarte Teilzeitarbeit die gesetzlichen Grenzen des § 8 Sozialgesetzbuch IV, ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungspflichtige Folgen (keine Rentenversicherungs-, Krankenversicherungs- und Arbeitslosenversicherungspflicht) ausdrücklich hinzuweisen.

§ 9
Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1987 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende, frühestens jedoch zum Ablauf des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie gekündigt werden.

Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg

mit der IGBCE

vom 5. Februar 2014
in der Fassung vom 18. Oktober 2022

Präambel

Damit Deutschland weiterhin ein wettbewerbsfähiger Chemiestandort bleiben kann, ist es unabdingbar, eine qualifizierte und produktive Fachkräftebasis zu sichern. Dies erfordert zusätzliche Anstrengungen im Bereich der betrieblichen Ausbildung. Deutschland verdankt seine internationale Wettbewerbsfähigkeit auch der Leistungsfähigkeit seiner Fachkräfte.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden zunehmend spürbar und erfordern intensive Anstrengungen zur Fachkräftesicherung.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie setzen daher ihr gemeinsames Ausbildungsengagement fort, das zu einer deutlichen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots seit Einführung des Tarifvertrages geführt hat. Sich ändernde Rahmenbedingungen, zu denen neben sinkenden Schulabgängerzahlen insbesondere ein Trend zu akademischen Bildungswegen zählt, erfordern die Weiterentwicklung der Ausbildungsaktivitäten unter Beibehaltung des Ziels, jungen Menschen eine sichere berufliche Perspektive zu eröffnen.

Die Tarifvertragsparteien wollen

- das Image der chemischen Industrie als Zukunftsbranche sowie der dualen Berufsausbildung als attraktiven Karriereweg fördern, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen;

- jungen Menschen ohne fachspezifische Ausbildung Chancen für einen Berufseinstieg in der Chemie bieten;

- Perspektiven für Absolventen mit Haupt- oder Realschulabschluss erhalten;

- die Qualität der Ausbildung kontinuierlich verbessern, wobei insbesondere die veränderten Anforderungen an fachübergreifende Kompetenzen und die veränderten Bewerberqualifikationen zu beachten sind;

- eine erfolgreiche Ausbildung als Einstieg in die Arbeitswelt und Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung darstellen;

- langfristige Perspektiven für junge Menschen als wesentlichen Erfolgsfaktor für die Bewältigung des demografischen Wandels schaffen.

Aus gesellschaftspolitischer Verantwortung unterstützen die Tarifvertragsparteien die Bereitschaft der Chemie-Unternehmen, jungen Menschen mit besonderem Entwicklungsbedarf durch entsprechende Förder- und Integrationsmaßnahmen (z.B. „Start in den Beruf“, „StartPlus“, „Einstiegsqualifizierung“) neue Ausbildungs- und Berufsperspektiven zu eröffnen. Hierzu gehört auch die Förderung junger Menschen in besonderen Lebenssituationen mit dem neuen tariflichen „Pre-Startprogramm“, das der ersten Orientierung sowie der Heranführung an die bewährten Start-Programme dient.

I.
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. r ä u m l i c h:
   für die Bundesrepublik Deutschland,

2. p e r s ö n l i c h und f a c h l i c h:
   für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich. Der Tarifvertrag gilt auch für Beschäftigte im Rahmen eines Eingliederungsverhältnisses.

II.
Förderung der Integration von jungen Menschen „Start in den Beruf“, „StartPlus“ und „Pre-Start“

§ 1 Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, die Sozialpartnerinitiative „Start in den Beruf“ und die Erweiterung für kleine und mittelständische Betriebe „StartPlus“ fortzuführen sowie um ein vorgeschaltetes „Pre-Startprogramm“ zu erweitern.

Die Initiative bezweckt, Menschen, denen die Eignung zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses fehlt, Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln, die sie zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses befähigen oder sonst ihre Eingliederung in das Berufsleben erleichtern. Hierzu zählen insbesondere der Abbau sprachlicher und schulischer Defizite sowie die Förderung der sozialen Eingliederung.

Die Start-Programme richten sich grundsätzlich an junge Menschen, die bei Beginn der Eingliederung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Auch nach Vollendung des 25. Lebensjahres können Menschen in besonderen Lebenssituationen, wie z.B. Langzeitarbeitslose oder Flüchtlinge, an den Programmen teilnehmen.

„Start in den Beruf“ kann in kleinen und mittelständischen Betrieben mit bis zu 750 Beschäftigten mit organisatorischer Unterstützung für eine umfassende pädagogische Betreuung des jungen Menschen durch einen gesonderten Bildungsdienstleister durchgeführt werden. Voraussetzung ist, dass die Betriebe eine solche Betreuung nicht selbst leisten können („StartPlus“).

Nimmt ein junger Mensch an Grundausbildungs- und Förderungslehrgängen oder anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit teil und erhält er dafür finanzielle Leistungen, sind parallele Eingliederungsmaßnahmen nach diesem Abschnitt nicht möglich.

Das bis zu dreimonatige „Pre-Startprogramm“ richtet sich an junge Menschen in besonderen Lebenssituationen, die aufgrund erheblicher sprachlicher, schulischer oder sozialer Defizite auf die Start-Programme vorzubereiten sind. Ziel des „Pre-Startprogramms“ ist die Übernahme in „Start in den Beruf“ oder „StartPlus“.

§ 2 Vertrag und Vertragsdauer

(1) Die Einstellung des jungen Menschen erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Der junge Mensch erhält einen schriftlichen Eingliederungsvertrag.

(3) Die Vertragsdauer ist im Einzelfall festzulegen; sie soll bei „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ in der Regel ein Jahr nicht übersteigen und kann, wenn das dem Zweck der Eingliederung dient, um höchstens ein weiteres Jahr verlängert werden. Die Dauer des „Pre-Startprogramms“ soll drei Monate nicht übersteigen.

§ 3 Eingliederungsplan und Tätigkeit

(1) Die Eingliederung erfolgt anhand eines betrieblich unter Beachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zu erstellenden Eingliederungsplanes.

(2) Mit der Durchführung des Eingliederungsplanes und damit verbundenen Betreuungsmaßnahmen sollen z.B. hauptberufliche Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte, Meister oder auch andere geeignete Personen beauftragt werden.

(3) Dem jungen Menschen dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Eingliederungszweck dienen.

§ 4 Eingliederungsvergütung

(1) Die Eingliederungsvergütung[1] beträgt bei „Start in den Beruf“, „StartPlus“ und dem „Pre-Startprogramm“ 520,00 Euro monatlich.

(2) Die Auszahlung erfolgt in der betriebsüblichen Art und Weise.

(3) Hat der junge Mensch Anspruch auf Unterstützungsleistungen des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie, so entsteht in dieser Höhe kein Anspruch auf Zahlung der Eingliederungsvergütung.

§ 5 Anschlussbeschäftigung und Information

(1) Ist im Anschluss an die festgelegte Vertragsdauer die Übernahme in ein Berufsausbildungsverhältnis oder in ein Arbeitsverhältnis vorgesehen, wird der junge Mensch zwei Monate vor Ablauf der Vertragsdauer hiervon unterrichtet. Im Fall der Teilnahme an einem „Pre-Startprogramm“ wird der junge Mensch einen Monat vor Ablauf der Vertragsdauer über die Übernahme in das „Start in den Beruf“- bzw. „StartPlus“-Programm unterrichtet.

(2) Wird der junge Mensch nach Vertragsende weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

[1] Die Eingliederungsvergütung stellt eine Hilfe zum Lebensunterhalt dar.

§ 6 Kündigung

Der Eingliederungsvertrag „Start in den Beruf“ und „StartPlus“ kann beiderseits aus begründetem Anlass mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Im „Pre-Startprogramm“ beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist drei Tage.

§ 7 Anwendung anderer Vorschriften

Im Übrigen sind die in den jeweils geltenden Tarifverträgen für die chemische Industrie vereinbarten Bestimmungen für Auszubildende sinngemäß anzuwenden, soweit sich aus dem Wesen des Eingliederungsverhältnisses nicht etwas anderes ergibt.

III.
Berufsausbildung
„Zukunft durch Ausbildung“

§ 8 Grundsätze

Im Durchschnitt der Jahre 2013, 2014 und 2015 sind jeweils über 9.200 Ausbildungsplätze angeboten worden.

Die Tarifvertragsparteien setzen ihre langfristige Ausbildungsinitiative zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche insbesondere angesichts des demografischen Wandels und aus sozialer Verantwortung fort. Das tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsplatzangebot hat in den vergangenen Jahren erheblich dazu beigetragen, dass sich die Unternehmen der chemischen Industrie bei der Nachwuchssicherung engagiert haben.

Die Anstrengungen zum Angebot von Ausbildungsplätzen werden trotz sich verändernder Rahmenbedingungen, wie zurückgehenden Schulabgängerzahlen und einem verstärkten Trend zu akademischer Bildung, fortgesetzt und intensiviert.

Die Tarifvertragsparteien unterstützen das betriebliche Engagement, das hohe Ausbildungsniveau auch künftig beizubehalten. Sie bekräftigen ihr Ziel, durch eine vorausschauende Personalpolitik und Kontinuität im Ausbildungsengagement den in den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ abgestimmten erforderlichen Fachkräftenachwuchs der Chemie-Branche auch mittelfristig zu sichern und Jugendlichen eine qualifizierte Berufsperspektive zu eröffnen.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass auch zukünftig viele Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden und bekräftigen daher den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht.

§ 9 Unterstützende Maßnahmen

(1) Das hohe Ausbildungsengagement wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung der regionalen „Runden Tische für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ unterstützt. Die Tarifvertragsparteien haben Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben. Sie stimmen überein, dass zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft von noch nicht ausbildenden Betrieben zusätzliche Maßnahmen auf regionaler Ebene durchgeführt werden. Um diese zu koordinieren und zu unter-

stützen, werden die regionalen Chemie-Arbeitgeberverbände die Tarifvertragsparteien über den BAVC informieren. Die Tarifvertragsparteien werden zudem einen jährlichen Erfahrungsaustausch der regionalen Akteure initiieren, um über gute Beispiele zur Umsetzung des Maßnahmenbündels zu berichten.

(2) Die regionalen „Runden Tische für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ werden geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Attraktivität der Ausbildungsplätze und damit auch der Arbeitsplätze in der chemischen Industrie zu steigern. Darüber hinaus findet einmal im Jahr ein „Runder Tisch für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ auf Bundesebene statt.

Im ersten Quartal des Jahres tagt ebenfalls auf regionaler Ebene eine Steuerungsgruppe. Deren Ziel ist es, eine Prognose der regionalen Ausbildungs- und Übernahmesituation für das laufende Jahr zu erstellen und ggf. geeignete Maßnahmen zur Verbesserung vorzuschlagen.

(3) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbünden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.

(4) Zur Förderung des dualen Studiums haben die Tarifvertragsparteien Empfehlungen zur Vertragsgestaltung mit den dual Studierenden gegeben. Diese Empfehlungen vom 24. Juni 2013 sind als Protokollnotiz angefügt.

§ 10 Datenbasis zur Ausbildung

(1) Das jährliche Ausbildungsplatzangebot der Chemie-Arbeitgeber wird festgestellt. Als Angebot gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Vertrages, der gerichtet ist auf

- eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz,
- einen dualen Studiengang oder
- eine Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahme, einschließlich einer Maßnahme nach dem zweiten Abschnitt dieses Tarifvertrages.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder eines Chemie-Arbeitgeberverbandes.

Die Abfrage soll auch eine erste Einschätzung für das folgende Jahr enthalten.

(2) Das Ausbildungsplatzangebot wird für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem regionalen Chemie-Arbeitgeberverband die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze jeweils bis zum 31. Oktober des Jahres zu melden. Der regionale Chemie-Arbeitgeberverband übermittelt die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk der IGBCE den Tarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember des jeweiligen Jahres die verbindliche Datenbasis fest.

Wird bei der Ergebnisbetrachtung festgestellt, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen im Vergleich zu den Vorjahren deutlich unterschritten wird, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes auf.

IV.
Übernahme mit sicherer Perspektive

§ 11 Grundsätze

Für die chemische Industrie ist die Übernahme der Ausgebildeten ein wichtiges Mittel zur Sicherung qualifizierter und motivierter Fachkräfte. Langfristige Perspektiven sind ein deutliches Signal für junge Menschen, dass sie eine gesicherte und chancenreiche Zukunft in der chemischen Industrie haben.

Die Tarifvertragsparteien haben aus diesem Grund das Ziel, dass den Ausgebildeten, die übernommen werden, im Normalfall ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird.

§ 12 Empfehlung zur Übernahme

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, den übernommenen Ausgebildeten möglichst einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten und nur dann befristet zu übernehmen, wenn dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen sinnvoll ist.

§ 13 Datenbasis zur Übernahme

Die Übernahmezahlen werden nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem regionalen Chemie-Arbeitgeberverband die Daten zur Übernahme jeweils bis zum 31. Oktober des Jahres zu melden. Der regionale Chemie-Arbeitgeberverband übermittelt die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk der IGBCE den Tarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember des jeweiligen Jahres die verbindliche Datenbasis fest.

§ 14 Unterstützende Maßnahmen

(1) Anhand der nach § 13 erhobenen Daten wird in den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ die Übernahmesituation besprochen und erörtert, mit welchen Maßnahmen die Ziele dieses Tarifvertrages gefördert und unterstützt werden können. Um dies zu koordinieren, werden die regionalen Chemie-Arbeitgeber-verbände die Tarifvertragsparteien über den BAVC informieren. Die Tarifvertragsparteien werden zudem einen jährlichen Erfahrungsaustausch der regionalen Akteure initiieren, um über gute Beispiele zu berichten.

(2) In den regionalen „Runden Tischen für Ausbildung und Arbeitsmarktfragen“ wird zudem versucht, für Ausgebildete, die im Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden konnten, Perspektiven und Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben der chemischen Industrie zu finden.

V.
Berufliche Orientierung nach dem Berufseinstieg

§ 15 Berufskompass Chemie

(1) Die Tarifvertragsparteien haben zur besseren beruflichen Orientierung am Beginn des Arbeitslebens das Angebot „Berufskompass Chemie“ entwickelt.

(2) In den ersten drei Jahren nach einer erfolgreich absolvierten Ausbildung oder einem dualen Studium erhalten Berufseinsteiger die Möglichkeit, sich jährlich durch Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen über tätigkeitsbezogene oder berufsübergreifende Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen oder der Chemie-Branche insgesamt zu informieren.

(3) Die Tarifvertragsparteien bieten hierzu in Kooperation mit der Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) und eigenen Bildungseinrichtungen Konzepte und Inhalte für die Gestaltung regionaler Angebote an. Im Mittelpunkt stehen dabei Perspektiven für die Branche insgesamt. In größeren Unternehmen kann das Angebot „Berufskompass Chemie“ auch durch innerbetriebliche Veranstaltungen realisiert werden.

VI.

§ 16 Sprachliche Integration bei Einstiegsqualifizierungen

Erfordern die sprachlichen Vorkenntnisse der Teilnehmer an einem Programm der betrieblichen Einstiegsqualifizierung die Durchführung eines Deutschförderkurses, der Bestandteil der Einstiegsqualifizierung ist, gilt:

Mindestens 50 % der für die Einstiegsqualifizierung benötigten Gesamtzeit muss im Betrieb durchgeführt werden.

VII.
Schlussbestimmungen

§ 17 Inkrafttreten und Beendigung

(1) Die Neufassung dieses Tarifvertrages tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.

(3) Treten wesentliche Veränderungen ein, die die tatsächlichen Grundlagen dieses Tarifvertrages berühren, so werden die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag den geänderten Verhältnissen anpassen.

Protokollnotizen

Empfehlungen der Sozialpartner zum dualen Studium und zum tariflichen Umgang mit den neuen Studienabschlüssen Bachelor und Master

Präambel

Das duale Studium etabliert sich für Schulabgänger mit Hochschulreife zunehmend als dritter Weg neben dem traditionellen Hochschulstudium und der klassischen Berufsausbildung. Die Sozialpartner der chemischen Industrie haben sich daher auf die nachfolgenden Empfehlungen für die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Studierenden und Unternehmen verständigt. Es ist gemeinsames Ziel der Sozialpartner, die Attraktivität eines dualen Studiums in der chemischen Industrie zu fördern. Eng damit verknüpft ist auch der zweite Teil dieser Vereinbarung, der Empfehlungen zur Eingruppierung von Arbeitnehmern gibt, die einen der neuen Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor/Master absolviert haben.

I. Das duale Studium in der chemischen Industrie

Zwei Grundtypen dualer Studiengänge sind zu unterscheiden:

- **Ausbildungsintegrierter Studiengang**

  In das Studium ist eine reguläre Berufsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems integriert. Die enthaltene Berufsausbildung führt in der Regel zu einem IHK-Abschluss.

- **Praxisintegrierter Studiengang**

  In das Studium sind Praxisphasen eingebaut, die der Student im Betrieb absolviert.

Vertragliche Grundlagen der dualen Studiengänge

Bei einem ausbildungsintegrierten Studiengang wird stets (auch) ein regulärer Berufsausbildungsvertrag, der den Regeln des BBiG unterfällt, abgeschlossen. Während der Laufzeit der Berufsausbildung hat der dual Studierende den Status eines Berufsauszubildenden, daher finden für ihn sowohl die Regelungen des BBiG als auch die Bestimmungen des MTV Chemie Anwendung. Neben den regulären Berufsausbildungsvertrag tritt ein Rahmenvertrag mit dem Unternehmen, der Regelungen für die Zeit außerhalb der regulären Berufsausbildung trifft.

Bei einem praxisintegrierten Studium ist als Grundlage ein Vertrag zwischen dual Studierendem und dem Unternehmen abzuschließen, der das Rechtsverhältnis regelt.

Gestaltung der Verträge im Rahmen eines dualen Studiums

Der Vertrag als Grundlage eines praxisintegrierten dualen Studiums und der Rahmenvertrag in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium richten sich nach den Vorgaben der jeweils geltenden Studienordnung. Es handelt sich um Rechtsverhältnisse, deren Kern ein Studium darstellt. Die Vertragsparteien gestalten das Rechtsverhältnis in diesem Rahmen.

Empfehlungen der Sozialpartner für die vertragliche Gestaltung der dualen Studiengänge

Die vertraglichen Regelungen im Rahmen dualer Studiengänge – mit Ausnahme des Berufsausbildungsvertrages beim ausbildungsintegrierten dualen Studium – sind vorrangig an der jeweils geltenden Studienordnung auszurichten, da das Studium den Kern bildet. Die Sozialpartner geben nach dieser Maßgabe Empfehlungen für Regelungen, die üblicherweise in den Verträgen zu treffen sind.

- **Studienvergütung**

  Für den dual Studierenden sollte für die Laufzeit des Vertrages eine monatliche Studienvergütung vereinbart werden. Deren Höhe sollte sich an der Ausbildungsvergütung orientieren.

- **Kostentragung**

  Ein duales Studium liegt im beiderseitigen Interesse des Studierenden und des Unternehmens. Daher sollte vertraglich eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten des Studiums vereinbart werden. Unternehmen und Studierender können eine Rückzahlungspflicht für den Fall vereinbaren, dass der Studierende nach erfolgreichem Abschluss seines Studiums ein Angebot auf Abschluss eines seinem Abschluss gerecht werdenden Arbeitsverhältnisses ablehnt oder vor Ablauf einer angemessenen Bindungsfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

- **Freistellung zur Erholung während des dualen Studiums**

  Im Einklang mit den Vorgaben der Studienordnung sollte im Vertrag geregelt werden, in welchem Umfang dem dual Studierenden eine Freistellung zur Erholung gewährt wird. Diese kann während der betriebspraktischen Phasen genommen werden. Der Umfang sollte sich an der Dauer der betriebspraktischen Phasen während des Kalenderjahres orientieren und im entsprechenden Verhältnis zum Urlaubsanspruch eines ganzjährig im Unternehmen tätigen Arbeitnehmers stehen.

- **Arbeitszeit**

  Die tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit während der betriebspraktischen Phasen sollte sich an der im Betrieb üblichen tariflichen Arbeitszeit orientieren.

- **Betriebsverfassungsrechtlicher Status dual Studierender**

  Ungeachtet des spezifischen Status dual Studierender sind sie betriebsverfassungsrechtlich als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte einzuordnen und gelten daher im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne als Arbeitnehmer.

II. Ersteingruppierung von Arbeitnehmern mit den Studienabschlüssen Bachelor und Master[2] in den BETV/ETV-Ost

Arbeitnehmer mit den Abschlüssen Bachelor und Master sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeit in eine tarifliche Entgeltgruppe des BETV/ETV-Ost einzugruppieren.

[2] Soweit Arbeitnehmer mit einem Masterabschluss nicht unter den Geltungsbereich des MTV Akademiker fallen.

Bei der tätigkeitsbezogenen Eingruppierung in tarifliche Entgeltgruppen ist die für den Abschluss erforderliche Regelstudienzeit sowie die betriebspraktische Erfahrung zu berücksichtigen.

Eine Eingruppierung in die E 11 des BETV/ETV-Ost wird empfohlen bei einer Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss voraussetzt mit einer mindestens sechssemestrigen Regelstudienzeit sowie einer einschlägigen betriebspraktischen Ausbildung, deren Länge die sonst üblichen studienbegleitenden Betriebspraktika deutlich übersteigt. Betriebspraktische Ausbildung in diesem Sinne kann nachgewiesen werden durch eine einschlägige Berufsausbildung nach dem BBiG, durch den Praxisteil des dualen Studiums oder durch ein zusätzliches Praxissemester.

Eine Eingruppierung in die E 10 des BETV/ETV-Ost wird empfohlen bei einer Tätigkeit, die einen Hochschulabschluss mit einer mindestens sechssemestrigen Regelstudienzeit ohne eine einschlägige betriebspraktische Ausbildung im eben beschriebenen Sinne voraussetzt.

Im Übrigen kommen für Arbeitnehmer, die einen Bachelor- oder Masterstudiengang absolviert haben, tätigkeitsbezogene Eingruppierungen unterhalb wie oberhalb der Entgeltgruppen E 10/E 11 in Frage.

Tarifvertrag
Brücke in Beschäftigung

mit der IGBCE

vom 21. April 2010
in der Fassung vom 23. Juni 2016

Präambel

Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat die chemische Industrie im Jahr 2009 hart getroffen. Die Tarifvertragsparteien haben erhebliche Anstrengungen und besondere Maßnahmen unternommen, um diese außergewöhnlich schwierige Situation zu bewältigen. Mit Blick auf die Nachwuchssicherung haben BAVC und IGBCE gemeinsam verhindert, dass junge Menschen Opfer einer Krise werden, die weder Unternehmen noch Beschäftigte zu verantworten hatten.

Die hierzu geschaffenen tariflichen Instrumente haben sich bewährt und sollen vorsorglich für die Zukunft auch beibehalten werden.

Vor diesem Hintergrund führen die Tarifvertragsparteien ein freiwilliges Anreizsystem, von dem sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren, fort. Ein Nachwuchssicherungsfonds, der beim Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) eingerichtet ist, unterstützt Betriebe in Krisensituationen bei Übernahmen, die infolge der Krise sonst nicht zustande gekommen wären. So werden die Tarifvertragsparteien ihrer sozialen Verantwortung gerecht und sichern zugleich den Fachkräftenachwuchs für die chemische Industrie.

Mit der Beibehaltung des Tarifvertrages Brücke in Beschäftigung setzen BAVC und IGBCE ihre vorausschauende Tarifpolitik fort.

§ 1
Geltungsbereich

a) räumlich:
für die Bundesrepublik Deutschland,

b) persönlich:
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder,

c) fachlich:
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2
Förderung zusätzlicher Übernahmen nach der Ausbildung

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie kann von Arbeitslosigkeit bedrohten Ausgebildeten, die sonst nach Beendigung der Ausbildung aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden können bzw. nicht übernommen wurden, Unterstützungsleistungen gewähren.

Förderfähig ist die zusätzliche Übernahme in ein mindestens auf zwölf Monate befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die persönliche und fachliche Eignung des Ausgebildeten.

Zuschüsse zum Entgelt können in Höhe von monatlich bis zu 1.000,00 Euro brutto für die Dauer von bis zu zwölf Monaten gewährt werden.

Die Unterstützungszahlungen an die geförderten Ausgebildeten erfolgen über den Betrieb.

Erfolgt die Übernahme in Teilzeitbeschäftigung, so bemisst sich der Zuschuss im Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bei sonst gleichen Förderbedingungen.

In Härtefällen kann auch dann ein Zuschuss gewährt werden, wenn besondere Umstände, wie z.B. die wirtschaftliche Lage oder die konkrete Übernahmesituation, die Antragstellung rechtfertigen.

Die Übernahme soll möglichst auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz erfolgen.

Gefördert werden können auch Personen, die im Kalenderjahr 2010 vor in Kraft treten dieses Tarifvertrages ihre Berufsausbildung in der chemischen Industrie erfolgreich abgeschlossen haben und in keinem Arbeitsverhältnis stehen.

§ 2a
Unterstützung im Fall der Not

Der Unterstützungsverein der chemischen Industrie (UCI) kann aus dem Nachwuchssicherungsfonds auch Leistungen an gering entlohnte Betriebsangehörige, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm nach § 5 Abs. 2 („Start in den Beruf“), § 5 Abs. 3 („Start Plus“) oder § 5 Abs. 4 („Pre-Start“) des Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie teilnehmen, fördern. Hierbei entstehende Verwaltungskosten des UCI werden ebenfalls aus dem Nachwuchssicherungsfonds getragen.

§ 3
Antragsverfahren

Die zu fördernde Person und der Übernahmebetrieb beantragen beim Unterstützungsverein der chemischen Industrie die Förderung der zusätzlichen Übernahme. Die Zusätzlichkeit der Übernahme ist durch den Betrieb darzustellen und vom Betriebsrat zu bestätigen.

Rechtsansprüche auf die Leistungen bestehen nicht.

Die Unterstützungsleistungen sowie das Antragsverfahren ergeben sich aus den Regelungen des Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie. Näheres kann durch die Satzung des UCI und die Richtlinie des UCI-Verwaltungsrates geregelt werden.

Anträge können ab dem 1. Juni 2010 gestellt werden.

§ 4
Anrechnung

Erhält ein Arbeitnehmer einen Zuschuss gemäß § 2, so entsteht in Höhe dieses Zuschusses kein Anspruch auf Tarifentgelt. Der Zuschuss des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie wird als Tarifentgelt behandelt.

§ 5
Mittelaufbringung UCI

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, an den Unterstützungsverein der chemischen Industrie 1 ‰ der Berufsgenossenschaft gemeldeten Entgeltsumme des Jahres 2009 zu zahlen. Dem Unterstützungsverein ist die Höhe dieser Bemessungsgrundlage zu melden und auf Anforderung nachzuweisen.

Der in Abs. 1 genannte Betrag ist in zwei gleich hohen Raten zu zahlen. Die erste Rate wird am 31. Mai 2010 fällig. Die zweite Rate wird am 15. Januar 2011 fällig.

Eine Leistungs- oder Nachschusspflicht über den sich aus Abs. 1 ergebenden Gesamtbetrag besteht nicht.

(2) Der Unterstützungsverein hat einen unmittelbaren Anspruch auf den Beitrag gegenüber den Arbeitgebern.

(3) Im begründeten Einzelfall kann die Geschäftsführung des Unterstützungsvereins mit Zustimmung des Vorstandes auf Antrag eines Arbeitgebers diesem aus wirtschaftlichen Gründen eine Stundung fälliger Beitragsraten bis zur Dauer von einem Jahr gewähren.

(4) Rückzahlungen von Beiträgen sind ausgeschlossen.

(5) Auch Arbeitgeber, die nach Abschluss dieses Tarifvertrages einem Arbeitgeberverband der chemischen Industrie beitreten oder beigetreten sind und die noch keine Beitragszahlungen auf der Basis der Entgeltsumme von 2009 geleistet haben, haben fällig werdende Beitragsraten mitzuentrichten.

§ 6
Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Kraft.

Tarifvertrag über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie

mit der IGBCE

vom 18. April 1975
in der Fassung vom 18. Oktober 2022

§ 1
Unterstützungsverein

(1) Als gemeinsame Einrichtung haben die Tarifvertragsparteien im Bereich der chemischen Industrie einen Unterstützungsverein errichtet[1].

(2) Der Unterstützungsverein hat die Rechtsform eines Vereins gemäß § 22 BGB und hat sich eine Satzung gegeben.

§ 2
Zweck des Unterstützungsvereins

(1) Der Unterstützungsverein verfolgt den Zweck, für Betriebsangehörige eines tarifgebundenen Arbeitgebers der chemischen Industrie Leistungen bei Notlagen zu erbringen, die insbesondere durch Arbeitslosigkeit bzw. drohende Arbeitslosigkeit entstehen. Er unterstützt:

a) gering entlohnte Betriebsangehörige, die an einem Ausbildungsförderungsprogramm mit dem Ziel teilnehmen, die Eignung für die Aufnahme einer Ausbildung zu erlangen oder in das Berufsleben eingegliedert zu werden, durch Hilfen zum Lebensunterhalt.

b) von Arbeitslosigkeit bedrohte Ausgebildete, die sonst nach Beendigung der Ausbildung aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden können bzw. nicht übernommen wurden, um damit eine persönliche Notlage zu vermeiden.

(2) Die Mittel des Unterstützungsvereins dürfen nur für den in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Zweck verwendet werden.

§ 3
Aufbringung der Mittel

Die Mittel für den Unterstützungsverein werden von den Arbeitgebern aufgrund tarifvertraglicher Verpflichtung aufgebracht.

§ 4
Leistungen bei Notlagen durch Arbeitslosigkeit und drohende Arbeitslosigkeit

(1) Der Unterstützungsverein kann zur Vermeidung einer persönlichen Notlage von Arbeitslosigkeit bedrohten Ausgebildeten, die sonst nach Beendigung der Ausbildung aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden können bzw. nicht übernommen wurden, folgende Unterstützungsleistungen gewähren:

a) Zuschüsse zum Entgelt in Höhe von monatlich bis zu 1.000,00 Euro brutto für die Dauer von bis zu zwölf Monaten.

b) Zuschüsse zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen nach der Aus-

[1] Der Tarifvertrag gilt räumlich für die Bundesrepublik Deutschland und fachlich für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

bildung, die die Voraussetzungen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes im Bereich der chemischen Industrie verbessern.

(2) Unterstützungszahlungen sind ausgeschlossen, sofern hierdurch staatliche Leistungen in demselben Umfang gekürzt würden, dies gilt beispielsweise für den Bezug von Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

(3) Der Unterstützungsverein kann regionale Aktivitäten der Tarifvertragsparteien zur Förderung der Beschäftigung unterstützen.

§ 5
Unterstützungen im Fall der Not

(1) Der Unterstützungsverein kann gering entlohnten Betriebsangehörigen eines tarifgebundenen Arbeitgebers, die an einem Ausbildungsförderprogramm mit dem Ziel teilnehmen, die Eignung für die Aufnahme einer Ausbildung zu erlangen oder in das Berufsleben eingegliedert zu werden, Hilfen zum Lebensunterhalt gewähren.

Gefördert werden können junge Menschen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr, die an einem entsprechenden Programm von mindestens drei Monaten bis maximal 12 Monaten Dauer teilnehmen.

Es steht im freien Ermessen des Unterstützungsvereins, im Einzelfall Menschen in besonderen Lebenssituationen zu fördern, die älter als 25 Jahre sind.

(2) Die Höhe der Hilfen zum Lebensunterhalt kann bei „Start in den Beruf“ monatlich bis zu 260,00 Euro brutto betragen. Sie ist so bemessen, dass sie unter Einbeziehung der von dem Arbeitgeber gezahlten Eingliederungsvergütung lediglich eine Unterstützung für den Fall der Not darstellt und dem sozialen Charakter des Unterstützungsvereins entspricht.

Die Unterstützungszahlungen an den Jugendlichen erfolgen über den Betrieb.

(3) Findet das Ausbildungsförderprogramm bei einem Betrieb mit bis zu 750 Beschäftigten statt („StartPlus“), können dem Teilnehmer die Kosten für eine begleitende sozialpädagogische Betreuung erstattet werden. Die Höhe der Hilfen zum Lebensunterhalt kann monatlich bis zu 520,00 Euro brutto betragen. Der Vorstand des Unterstützungsvereins kann in begründeten Ausnahmefällen, z. B. zur Förderung von Maßnahmen in strukturschwachen Gebieten, von Satz 1 abweichende Bewilligungen beschließen.

(4) Die Höhe zum Lebensunterhalt kann bei Teilnahme an „Pre-Startprogrammen“ in Betrieben bis zu 750 Beschäftigten bis zu 520,00 Euro brutto betragen. In Betrieben mit mehr als 750 Beschäftigten kann sie bis zu 260,00 Euro brutto betragen.

Daneben können dem Teilnehmer in Betrieben mit bis zu 750 Beschäftigten die Kosten für die sprachliche sowie pädagogische Begleitung erstattet werden.

(5) Unterstützungszahlungen sind ausgeschlossen, sofern hierdurch staatliche Leistungen in demselben Umfang gekürzt würden, dies gilt beispielsweise für den

Bezug von Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

§ 6
Antragstellung und Verfahren

(1) Unterstützungsleistungen für die Betroffenen werden nur auf Antrag gewährt.

(2) Anträge sind auf den dafür vorgesehenen Formularen über den Betrieb zu stellen.

(3) Über einen Antrag auf Förderung entscheidet der Unterstützungsverein der chemischen Industrie. Näheres kann durch den Verwaltungsrat oder in der Satzung geregelt werden.

(4) Die Unterstützungszahlungen an die Leistungsempfänger erfolgen über den Betrieb.

(5) Rechtsansprüche auf Leistungen bestehen nicht.

§ 7
Erfüllungsort, Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche des Unterstützungsvereins auf Beitragszahlungen ist der Sitz des Unterstützungsvereins.

§ 8
Durchführung des Tarifvertrages

Die Arbeitgeberverbände sind verpflichtet, dem Unterstützungsverein Hilfestellung hinsichtlich der Beziehungen zwischen dem Unterstützungsverein und den Arbeitgebern zu leisten.

§ 9
Übergangs- und Schlussvorschriften

(1) Die Neufassung dieses Tarifvertrages tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft und gilt für Anträge, die ab Inkrafttreten gestellt werden.

(2) Die Regelungen zur Hilfe zum Lebensunterhalt bei Teilnahme am „Pre-Startprogramm“ sind bis zum 31. August 2018 befristet. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen wird ein Budget in Höhe von 1 Million Euro zur Verfügung gestellt.

(3) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, frühestens jedoch mit Ablauf des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie gekündigt werden.

(4) Nach Ablauf der Laufzeit dieses Tarifvertrages setzt der Unterstützungsverein seine Leistungen, soweit Mittel vorhanden sind, unverändert fort, solange die Tarifvertragsparteien nicht eine neue Regelung getroffen haben.

Schlichtungsregelung

mit der IGBCE

vom 28. Oktober 1981
in der Fassung vom 27. März 2015

§ 1
Grundsatz

I. Um bei Abschluss von Tarifverträgen, einschließlich der Neuregelung gekündigter Tarifvereinbarungen, Hilfe zu leisten und um Unklarheiten in bestehenden tarifvertraglichen Regelungen für den Geltungsbereich des Tarifvertrages verbindlich zu beseitigen, wird diese Schlichtungsregelung vereinbart.

II. Das Schlichtungsverfahren findet auf Antrag statt. Das Verfahren kann erst beantragt werden, wenn vorherige Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien gescheitert sind; dies ist der Fall, wenn einer der Verhandlungspartner dies ausdrücklich erklärt oder es ablehnt, weiter zu verhandeln.

Wird die Aufnahme von Tarifverhandlungen über die Neuregelung eines abgelaufenen Tarifvertrages oder über einen Tarifvertrag mit einer neuartigen Tarifmaterie verlangt, soll innerhalb einer Frist von 30 Tagen eine Einigung über einen Verhandlungstermin erfolgen; diese Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden. Kommt innerhalb dieser Frist eine Terminvereinbarung nicht zustande, kann ein Schlichtungsverfahren beantragt werden.

III. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf die Verhandlungen und das Schlichtungsverfahren einzulassen.

IV. Die Schlichtungsregelung gilt im Geltungsbereich der Manteltarifverträge für die chemische Industrie, nicht jedoch im persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie.

§ 2
Schlichtungsstellen

I. Je eine regionale Schlichtungsstelle wird errichtet für

Baden-Württemberg	in Baden-Baden
Bayern	in München
Hamburg	in Hamburg
Hessen	in Wiesbaden
Niedersachsen und Bremen	in Hannover
Nordrhein-Westfalen	in Düsseldorf
Rheinland-Pfalz und das Saarland	in Ludwigshafen
Schleswig-Holstein	in Rendsburg
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen	in Berlin

Sie führen die Bezeichnung „Schlichtungsstelle der chemischen Industrie“. Die

Geschäftsstellen der Schlichtungsstellen befinden sich bei den regional zuständigen Mitgliedsverbänden des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V.

II. Für das Bundesgebiet wird eine Bundesschlichtungsstelle mit Sitz und Geschäftsstelle beim Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. errichtet.

§ 3
Zuständigkeit

I. Die regionalen Schlichtungsstellen sind zuständig für alle Streitigkeiten, die ausschließlich ihren regionalen Bereich betreffen.

II. Die Bundesschlichtungsstelle ist für alle übrigen Streitigkeiten ausschließlich zuständig.

§ 4
Zusammensetzung der Schlichtungsstellen

I. Die Schlichtungsstellen setzen sich aus je drei Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zusammen.

II. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle werden von den beiden Schlichtungsparteien der Geschäftsstelle der zuständigen Schlichtungsstelle für jedes Verfahren rechtzeitig benannt.

Bei Verfahren vor den regionalen Schlichtungsstellen kann auf beiden Seiten jeweils ein Mitglied aus dem von der Streitigkeit betroffenen Tarifbezirk benannt werden.

Ist ein Mitglied der Schlichtungsstelle an der Teilnahme an einer Sitzung verhindert, so entsendet die Schlichtungspartei an seiner Stelle einen anderen Vertreter.

III. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle bestimmen den Vorsitzenden aus ihrer Mitte, und zwar abwechselnd von Verfahren zu Verfahren aus den Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite.

§ 5
Zusammentreten der Schlichtungsstelle

I. Das Schlichtungsverfahren ist unter Angabe des Streitgegenstandes schriftlich bei der Geschäftsstelle der zuständigen Schlichtungsstelle zu beantragen. Wird das Schlichtungsverfahren von einem Arbeitgeberverband beantragt, so ist der zuständigen Tarifvertragspartei auf Gewerkschaftsseite zeitgleich eine Kopie des Schlichtungsantrags zuzuleiten.

II. Die Geschäftsstelle der zuständigen Schlichtungsstelle übermittelt Abschriften des Antrags unverzüglich der Gegenpartei und den beiden Schlichtungsparteien. Sie stimmt sodann mit den Schlichtungsparteien den Termin der Schlichtungsverhandlung ab.

Die Schlichtungsverfahren finden abwechselnd in Wiesbaden und Hannover statt, sofern die Schlichtungsparteien nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbaren.

Spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Eingang des Antrags hat die regionale Schlichtungsstelle, spätestens innerhalb von 21 Tagen nach Eingang des Antrags die Bundesschlichtungsstelle die Schlichtungsverhandlungen aufzunehmen; eine Überschreitung dieser Fristen ist im Einvernehmen mit den Schlichtungsparteien zulässig. Die Schlichtungsstelle ist zu diesem Zweck von der Geschäftsstelle unter Mitteilung der Tagesordnung unverzüglich einzuberufen.

Der Geschäftsstelle obliegt nicht die Entscheidung über die Zulässigkeit von Anträgen.

III. Die Einladungen zur Schlichtungsverhandlung müssen den Mitgliedern der Schlichtungsstelle und den Tarifvertragsparteien spätestens 48 Stunden, in dringenden Fällen 24 Stunden vor der Sitzung zugehen.

IV. Kommt es an dem festgesetzten Schlichtungstermin durch Fehlen einer Schlichtergruppe zu keiner Schlichtungsverhandlung, so hat die Geschäftsstelle zu einer neuen Schlichtungsverhandlung zu laden, die innerhalb einer Frist von sieben Tagen stattfinden muss. Die Schlichtungsstelle entscheidet in der dann gegebenen Besetzung durch Mehrheitsspruch verbindlich. Die Geschäftsstelle hat in ihrer Ladung hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

§ 6
Allgemeine Verfahrensgrundsätze

I. Die Zahl der Parteivertreter bei den Schlichtungsverhandlungen soll drei auf jeder Seite nicht überschreiten. Die Parteien können sich über alle erheblichen Tatsachen eingehend aussprechen, Beweismittel für ihre Behauptungen bezeichnen und Anträge stellen. Jede Partei hat das Recht, Auskunftspersonen und Sachverständige zu den Verhandlungen einzuladen. Erscheint eine Partei trotz rechtzeitiger Einladung ohne hinreichenden Grund nicht zu den Verhandlungen, so kann auf Beschluss der Schlichtungsstelle in ihrer Abwesenheit verhandelt und entschieden werden.

II. Im Übrigen bestimmt die Schlichtungsstelle den Gang des Verfahrens einschließlich Beweiserhebung, Einholung von Auskünften und weiterer Klärung des Sachverhalts. Die Schlichtungsstelle kann Fragen an die Parteivertreter, Sachverständigen und Auskunftspersonen richten. Sie kann durch Beschluss die Schlichtungsverhandlungen auf einen neuen Termin vertagen.

Die Sitzungsleitung liegt beim Vorsitzenden der Schlichtungsstelle.

III. Die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

IV. Jede Organisation trägt die Kosten für die von ihr gestellten Vertreter vor der Schlichtungsstelle und für die von ihr benannten oder gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen. Jede Organisation trägt die Kosten für die von ihr gestellten Mitglieder der Schlichtungsstelle. Im Übrigen werden die Kosten des Verfahrens zwischen den beteiligten Organisationen geteilt.

V. Die Tarifvertragsparteien können gemeinsam die Schlichtungsstelle ersuchen, das

Schlichtungsverfahren auszusetzen, um eine Einigung untereinander herbeizuführen. Erklärt eine Tarifvertragspartei gegenüber der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle schriftlich, dass eine Einigung nicht erzielt werden konnte, ist das Schlichtungsverfahren spätestens innerhalb einer Frist von sieben Tagen nach Eingang der Erklärung fortzusetzen.

§ 7
Schlichtungssprüche

I. Vor Abgabe eines Schlichtungsspruchs soll eine Einigung der Tarifvertragsparteien versucht werden.

II. Einstimmige oder mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zustande gekommene Schlichtungssprüche der Schlichtungsstelle sind endgültig und für beide Tarifvertragsparteien bindend. Kommt ein Schlichtungsspruch nicht zustande, so ist das Verfahren erfolglos abgeschlossen.

III. Beratung und Abstimmung über den Schlichtungsspruch sind geheim. Über den Gang der Verhandlungen ist eine kurze Niederschrift aufzunehmen, die auch den Wortlaut des Schlichtungsspruchs und den Tag seiner Abgabe enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden sowie einem Mitglied der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zu unterschreiben. Der Schlichtungsspruch ist sodann den Parteivertretern bekannt zu geben.

§ 8
Friedenspflicht

I. Urabstimmungen, Streiks oder Aussperrungen dürfen erst dann eingeleitet werden, wenn das Verfahren der Schlichtungsstelle erfolglos abgeschlossen ist.

II. Abschnitt I betrifft nicht rein interne vorsorgliche organisatorische Maßnahmen zur Vorbereitung einer Urabstimmung, eines Streiks oder einer Aussperrung.

III. Nehmen die Tarifparteien nach dem erfolglosen Abschluss des Schlichtungsverfahrens neue Tarifverhandlungen auf, lebt dadurch die Friedenspflicht nicht wieder auf.

§ 9
Inkrafttreten und Kündigung

I. Die Schlichtungsregelung tritt am 1. Januar 1982 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Schlichtungsregelung vom 29. Januar 1976 außer Kraft.

II. Die Schlichtungsregelung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2018, gekündigt werden.

Manteltarifvertrag

für akademisch gebildete Angestellte

in der chemischen Industrie

mit der IGBCE,

dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V.,

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und

dem Marburger Bund - Verband der Angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands e.V.

vom 5. März 1976
in der Fassung vom 2. Mai 2000

§ 1
Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. p e r s ö n l i c h:
   a) für Angestellte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher oder technischer Hochschulbildung, sofern sie überwiegend eine Tätigkeit ausüben, für welche diese Hochschulbildung Voraussetzung ist. Naturwissenschaftliche oder technische Hochschulbildung ist insbesondere eine solche der Fachrichtungen Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften, Pharmazie, Medizin, Agrarwissenschaften, Architektur, Mathematik und Biologie; die Hochschulbildung ist als abgeschlossen anzusehen, wenn die nach den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebene Abschlussprüfung, z.B. Diplom-Prüfung, Staatsexamen, bestanden und die entsprechende Urkunde ausgehändigt ist.

      Abgeschlossene Hochschulbildung in diesem Sinne setzt ein Abschlussexamen einer Fakultät oder eines Fachbereiches mit eigenem Promotionsrecht voraus, das seiner Art nach zur Promotion berechtigt und für das nach der Studien- und Prüfungsordnung eine mindestens achtsemestrige Studiendauer ohne Einrechnung etwaiger Praxissemester erforderlich ist; dem steht, sofern ein solches Abschlussexamen im Studiengang nicht vorgesehen ist, die Promotion gleich[1].

   b) für kaufmännische, technische und andere Angestellte, die aufgrund entsprechender Tätigkeit und Leistung durch Einzelvertrag diesem Tarifvertrag unterstellt sind[2].

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte. Leitende Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Mitarbeiter, die nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes als leitende Angestellte anzusehen sind und deren einzelvertraglich vereinbarte Bedingungen der Mitarbeit den in diesem Tarifvertrag festgelegten in allen Teilen mindestens entsprechen.

2. r ä u m l i c h:
   für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)[2a].

---

[1] Sofern an wissenschaftlichen Hochschulen in bestimmten Studiengängen oder Studienrichtungen nach der Studien- und Prüfungsordnung Abschlussexamina vorgesehen sind, die auch nach weniger als acht Semestern Studiendauer ihrer Art nach unmittelbar zur Promotion berechtigen, sind diese gleichgestellt, wenn diese Studiengänge an den betreffenden wissenschaftlichen Hochschulen schon vor 1972 bestanden haben.

[2] § 6 dieses Tarifvertrages gilt nicht für die Anstellungsverhältnisse dieser Angestellten; für sie sind vielmehr die Wettbewerbsbestimmungen des HGB maßgebend.

[2a] Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

3. f a c h l i c h:
   für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie und verwandter Industrien einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen, für Chemie- und Mineralöl-Handelsunternehmen, für Unternehmen des Chemie-Anlagenbaus, für Büros und Unternehmen zur chemisch-technischen Beratung und zur Konstruktion und Instandhaltung chemischer Anlagen sowie für chemische Laboratorien und Untersuchungsanstalten.

Zur chemischen Industrie gehören insbesondere folgende Produktionsgebiete:

1. Grundchemikalien,
2. Stickstoff und Stickstoffverbindungen,
3. Stickstoff- und Phosphordüngemittel und deren Weiterverarbeitung,
4. Verdichten, Verflüssigen und Abfüllen von technischen Gasen, Trockeneis,
5. Natürliche und synthetische Farbstoffe und deren Weiterverarbeitung,
6. Buntstifte und Pastellkreiden,
7. Lösungsmittel und Weichmacher,
8. Lacke, Firnisse, Polituren,
9. Spreng- und Zündstoffe, Munition, Feuerwerk und sonstige Zündwaren, Kollodiumwolle,
10. Arzneimittel einschließlich medizinischem Verbands-, Prothesen- und Nahtmaterial,
11. Biochemische und gentechnische Erzeugnisse,
12. Pflanzenschutz-, Schädlingsbekämpfungs- und Desinfektionsmittel,
13. Ätherische Öle und Riechstoffe, chemische Backhilfs- und Konservierungsmittel, Aromastoffe,
14. Fotochemikalien, Fotopapiere, Herstellung und Verwendung von lichtempfindlichem Material wie z.B. Polymerfilm und vorbeschichtete Druckplatten,
15. Filme und deren technische Bearbeitung, fotografische, elektrochemische und magnetische Materialien einschließlich Geräte zur Aufzeichnung, Speicherung, Auswertung und Wiedergabe von Informationen, die im Verbund mit den vorgenannten Produkten vertrieben werden, Kopieren,
16. Chemische Umwandlung von Kohle, Erdgas, Erdöl sowie Erdölprodukten einschließlich Destillation, Raffination, Crackung, Hydrierung, Oxidierung, Vergasung sowie Weiterverarbeitung der Umwandlungsprodukte, Transport, Umschlag und Lagerung von Erdöl und Umwandlungsprodukten,
17. Ruß,
18. Holzverkohlung,
19. Seifen, Waschmittel, Kosmetika,
20. Leime, Kitte, Klebstoffe, Klebebänder, Gelatine,
21. Wachse und Kerzen, Stearin und Olein,
22. Schuh-, Leder- und Fußbodenpflegemittel, Putzmittel,
23. Technische Öle und Fette,
24. Chemische Hilfsmittel aller Art wie z.B. Textilhilfsmittel, Lederhilfsmittel, Gerbstoffauszüge, Gerbereichemikalien und chemische Hilfsmittel für andere Industrien,
25. Kunststoffe einschließlich Schaumstoffe, Pressmassen und Datenträger sowie deren Weiterverarbeitung,
26. Chemiefaser und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
27. Chemiefolien einschließlich künstliche Därme, transparentes Material und Magnetbänder sowie deren Bearbeitung,

28. Chemisch-technische Artikel wie Glühstrümpfe, chemische Papiere, Gießereihilfsmittel, Elektroden, elektrische und galvanische Kohle, Asbestwaren sowie chemisch-technischer Laborbedarf einschließlich Hilfsmittel zur Analyse und Diagnose,
    Halbleiterfertigung unter Verwendung chemischer Verfahren und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
29. Elektrochemische Erzeugnisse und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
30. Synthetische anorganische Rohstoffe und deren Weiterverarbeitung,
31. Chemische Baustoffe, Faserzement, chemische Bautenschutz-, Holzschutz- und Feuerschutzmittel, Dämm- und Isolierstoffe sowie deren Weiterverarbeitung,
32. Imprägnieren, soweit es sich nicht um Nebenarbeiten der Holzindustrie handelt,
33. Natürlicher und synthetischer Kautschuk, Latex, Nachfolgeprodukte sowie deren Weiterverarbeitung,
34. Wiedergewinnung von Kautschuk und Vulkanisieren,
35. Linoleum, Kunstleder, Guttapercha- und Balatawaren und ähnliche Stoffe,
36. Nichteisen- und Edelmetalle und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
37. Ferrolegierungen und Siliziumverbindungen mit Metallen, Schleifmittel, synthetische Edelsteine,
38. Gasschutz- und Atemschutzgeräte,
39. Dach- und Dichtungsbahnen und deren Weiterverarbeitung,
40. Chemische Büroartikel wie Farbbänder, Kohlepapier, Dauerschablonen, Tinten und Tuschen,
41. Naturharzverarbeitung,
42. Holzverzuckerung,
43. Tierkörperverwertung,
44. Kernchemie, einschließlich Herstellung, Aufarbeitung und Entsorgung von Brennelementen und Brennstoffen,
45. Urankonzentrate,
46. Anwendung von Umwelttechnologien einschließlich Entsorgung von Abfällen durch biologische, chemische, physikalische und thermische Behandlung, Entsorgungsanlagen für Sonderabfälle, Wiederverwertung von Reststoffen wie z.B. Pyrolyse,
47. Chemische Synthese jeder Art.

§ 2
Einstellung, Kündigung, Probezeit

1. Die Anstellung ist auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Angestellten schriftlich unter Hinweis auf diesen Tarifvertrag zu vereinbaren.

2. a) Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits mindestens drei Monate zum Monatsende. Sie verlängert sich beiderseits bei einer Unternehmenszugehörigkeit
    von 5 Jahren auf 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres
    von 10 Jahren auf 9 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres
    von 15 Jahren auf 12 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.

    Vor einer ordentlichen Kündigung soll dem Angestellten Gelegenheit zur Äußerung gegeben werden.

b) Nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit ist dem Angestellten bei betriebsbedingter Kündigung zwischen dem 50. und 64. Lebensjahr innerhalb der 12monatigen Kündigungsfrist vom 7. bis zum 11. Monat eine Freistellung von je 3 Arbeitstagen und im 12. Monat eine volle Freistellung unter Fortzahlung seiner Bezüge zu gewähren[3].

3. a) Für ein unbefristet abgeschlossenes Anstellungsverhältnis kann eine Probezeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden.

b) Ein auf bestimmte Zeit abgeschlossenes Probeanstellungsverhältnis kann höchstens für 12 Monate vereinbart werden. Soll das Anstellungsverhältnis nach Ablauf nicht fortgesetzt werden, so ist dies dem Vertragspartner bei einem Probeanstellungsverhältnis von weniger als 12 Monaten spätestens 6 Wochen und bei 12 Monaten spätestens 8 Wochen vor Ablauf schriftlich anzukündigen.

c) Während der Probezeit nach Ziffer 3a) beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen zum Monatsende. Wird ein für eine bestimmte Zeit abgeschlossenes Anstellungsverhältnis über den Ablauftermin - im Falle der Ziffer 3b. über den Ankündigungstermin - hinaus fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert; für seine Kündigung gilt Ziffer 2.

§ 3
Zeugnis

1. Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat der Angestellte vom Zeitpunkt der Kündigung ab Anspruch auf unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.

2. In begründetem Einzelfall, insbesondere bei Wechsel des Vorgesetzten, ist dem Angestellten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

§ 4
Ehrenamtliche Tätigkeit

1. Für ehrenamtliche Tätigkeit in Bundes-, Landes-, Kommunalverbands- und Kommunalvertretungen und in Trägern der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung und ihren Verbänden sowie als Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit ist die dafür benötigte Zeit ohne Gehaltskürzung und ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren, wenn der Angestellte in seiner betrieblichen Tätigkeit durch die Ausübung des Ehrenamtes nicht erheblich behindert ist. Hierfür sind die Art seiner Tätigkeit, die Art und Größe des Betriebes und die Zahl der Angestellten in diesem Betrieb zu berücksichtigen.

2. Ziffer 1 gilt sinngemäß für ehrenamtliche Tätigkeit

a) bei Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen, die vorwiegend der Vertretung von Gesamtinteressen der von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfassten Angestellten dienen,

[3] In den ersten sechs Monaten nach der Kündigung bleibt § 629 BGB unberührt

b) im Schlichtungsverfahren nach § 11,

c) in fachwissenschaftlichen Vereinigungen gemäß § 10 Ziffer 2.

3. Von der beabsichtigten Annahme des Ehrenamtes nach Ziffer 1 ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.

4. Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

§ 5
Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit richtet sich nach den allgemeinen betrieblichen Regelungen, nach der speziellen betrieblichen Regelung für Betriebsteile, nach den von dem Angestellten wahrzunehmenden Aufgaben und nach den Erfordernissen des Betriebes. Näheres kann sowohl durch betriebliche Vereinbarungen[3a] als auch einzelvertraglich vereinbart werden.

2. Notwendige vorübergehende und geringfügige Mehrarbeit ist nicht besonders zu vergüten. Ebenso wenig berechtigt eine vorübergehende und geringfügige Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Minderung des Gehalts.

3. Machen besondere Verhältnisse über längere Zeit sich erstreckende oder sich wiederholende Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit notwendig, so ist ohne Rücksicht auf die Höhe des Gehalts hierfür eine angemessene Entschädigung zu zahlen oder ein anderer Ausgleich zu vereinbaren.

   Wird infolge von Kurzarbeit eine längere Zeit andauernde Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich, ist ein angemessener Pauschalabzug vom Gehalt zulässig. Dieser Abzug darf nach einer Ankündigungsfrist von einem Monat frühestens zwei Monate nach Beginn der Kurzarbeit vorgenommen werden.

4. Angestellte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bezahlte Altersfreizeiten in Anspruch nehmen. Bei der Gewährung sind vom Arbeitgeber die allgemeinen Regelungen im Betrieb sinngemäß unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung des Angestellten anzuwenden.

5. Wird mit Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein Altersteilzeitverhältnis von bis zu sechs Jahren Dauer nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes vereinbart, kann die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu sechs Jahren verteilt werden. Auch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit einer Dauer von mehr als sechs Jahren können vereinbart werden; dabei darf im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegen muss, die Arbeitszeit des Angestellten die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit nach Ziffer 1 nicht überschreiten. Die Regelung über Al-

[3a] Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass betriebliche Vereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit nur im gegenseitigen Einvernehmen und unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG erfolgen können.

tersfreizeiten nach Ziffer 4 findet bei der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Anwendung.

Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens drei Monate vor dem vom Angestellten angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden. Innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Angestellten schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht.

§ 6
Wettbewerbsverbot

I. Begriff

Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten, die den Angestellten für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Schriftform. Als gewerbliche Tätigkeit sind auch einzelne Handlungen und Geschäfte von entsprechender Tragweite zu verstehen.

II. Grenzen des Wettbewerbsverbots

1. Das Wettbewerbsverbot ist

   a) sachlich nach den Arbeitsgebieten des Angestellten oder nach Produktionszweigen zu umschreiben[4] [5]

   b) räumlich zu bestimmen und

   c) zeitlich zu befristen.

   Als regelmäßige Sperrzeit gilt eine Zeit bis zu zwei Jahren. Bei Austritt des Angestellten unter Vertragsbruch verlängert sich die Sperrzeit um die Restdauer des gebrochenen Vertrages.

2. Das Wettbewerbsverbot ist insoweit unverbindlich, als es

   a) nicht dem Schutz eines berechtigten gewerblichen Interesses des Unternehmens dient;

   b) unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung durch seine räumliche, zeitliche oder sachliche Ausdehnung eine unbillige Erschwerung

---

[4] Das Wettbewerbsverbot kann unbeschadet des Vorbehalts in Anm. 5) sachlich nur solche Arbeitsgebiete oder Produktionszweige enthalten, in denen der Angestellte tätig war oder über die er innerhalb des Anstellungsverhältnisses mittelbar oder unmittelbar Kenntnisse erworben hat, deren Verwertung an anderer Stelle berechtigte gewerbliche Interessen des Unternehmens gefährden würde.

[5] Ob das Wettbewerbsverbot die Tätigkeit für ganze Unternehmen untersagen kann, wenn der Arbeitsbereich des gesperrten Unternehmens nicht nur solche Produktionszweige umfasst, die unter die nach § 6 Abschn. II, Ziffer 1a) gesperrten oder zu sperrenden Arbeitsgebiete des Angestellten fallen, ist auch nach diesem Tarifvertrag genauso zu beurteilen wie nach § 11 des Reichstarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920.

des Fortkommens des Angestellten darstellt.

III. Entschädigungspflicht

1. Das Wettbewerbsverbot ist nur gültig, wenn sich der Arbeitgeber in der Vereinbarung verpflichtet, dem Angestellten für die Sperrzeit eine Entschädigung zu zahlen.

2. Die Entschädigungspflicht entfällt bei weiterbestehendem Wettbewerbsverbot, wenn

   a) der Angestellte dem Wettbewerbsverbot schuldhaft zuwiderhandelt; der Wegfall der Entschädigung beschränkt sich auf die Zeit der Zuwiderhandlung, wenn ein dauernder Wegfall der Entschädigung unangemessen ist;

   b) der Angestellte während der Sperrzeit gegen die wettbewerblichen Interessen des Unternehmens so schwer verstößt, dass dem Arbeitgeber die Zahlung der Entschädigung nicht mehr zugemutet werden kann.

IV. Entschädigungshöhe

Für die regelmäßige Sperrzeit ist dem Angestellten eine Entschädigung in Höhe der letzten Bezüge (Abschn. V) zu zahlen, höchstens jedoch in einem Jahr in Höhe des vierfachen des jeweiligen Mindestjahresbezuges für Angestellte mit Promotion im ersten Jahr der Beschäftigung. Hat der Angestellte während der Sperrzeit anderweitigen Arbeitsverdienst, so vermindert sich die Entschädigung auf ein Drittel; das gleiche gilt, wenn der Angestellte es unterlässt, eine Erwerbstätigkeit in seinem Beruf aufzunehmen[6].

V. Berechnung der Entschädigung

1. Die Entschädigung wird nach den letzten vertragsmäßigen laufenden Bezügen des Angestellten berechnet. Soweit sie in Provisionen oder anderen wechselnden Bezügen bestehen, sind sie nach dem Durchschnitt der letzten drei Jahre oder, bei kürzerer Dienstzeit, dieser kürzeren Zeit in Ansatz zu bringen.

2. Hinzuzurechnen sind Weihnachtsgratifikationen und ähnliche Bezüge, sofern sie ausdrücklich vertraglich zugesichert oder mit Rücksicht auf die Verkehrssitte oder die sonstigen Umstände als vereinbart anzusehen sind, oder soweit sie dem Angestellten im Jahre seines Ausscheidens bei ungekündigter Stellung zugestanden hätten und ihm bei Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses gezahlt worden wären.

3. Erfindervergütungen aller Art, Auslösungen, Auslagenersatz und Jubiläumsgaben (Dienstalterprämien) werden nicht berücksichtigt.

---

[6] Arbeitgeber und Angestellter können vereinbaren, dass die Entschädigung von einem Drittel ruht, wenn und solange der Angestellte während der Sperrzeit in einem konzernverbundenen Unternehmen tätig ist und die Zahlung einer Wettbewerbsentschädigung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände unangemessen ist.

4. Die Entschädigung ist in monatlichen Teilbeträgen nachträglich zu zahlen.

VI. Kündigung

Der Arbeitgeber kann vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass er mit dem Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird.

VII. Unwirksamwerden des Kündigungsverbots

Das Wettbewerbsverbot wird unwirksam, wenn

1. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung der Arbeitgeber oder der Angestellte das Anstellungsverhältnis kündigt und vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt[7], dass er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachtet;

2. dem Arbeitgeber nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein grober Verstoß des Angestellten gegen seine Dienstpflichten bekannt wird, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte und geeignet ist, die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens zu verletzen, und er vor Ablauf eines Monats nach dem Bekannt werden schriftlich erklärt[7], dass er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachtet;

3. das Anstellungsverhältnis einverständlich aufgelöst und gleichzeitig das Wettbewerbsverbot schriftlich aufgehoben wird.

VIII. Vertragsstrafe

Hat der Angestellte für den Fall, dass er dem Wettbewerbsverbot zuwiderhandelt, eine Vertragsstrafe zu zahlen versprochen, so kann der Arbeitgeber Ansprüche hieraus nur nach § 340 BGB geltend machen. Die Vorschriften des BGB über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

IX. Übergangsbestimmung

Eine Ausdehnung eines Wettbewerbsverbots auf ein drittes Sperrjahr ist vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ab nicht mehr zulässig. Wettbewerbsverbote, die vor dem 1. Juni 1976 gemäß § 6 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 vereinbart worden sind, bleiben im Übrigen von der Neufassung des § 6 unberührt. Für diese Wettbewerbsverbote gilt die bis zum Inkrafttreten dieser Neufassung geltende Fassung des § 6 VI unverändert weiter.

[7] Die Erklärung gilt als fristgemäß zugegangen, wenn sie am letzten Tag der Frist an die letzte bekannte Anschrift abgesandt ist.

§ 7
Geheimhaltungspflicht

1. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten über die Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, deren Verwertung oder Mitteilung an andere ein berechtigtes gewerbliches Interesse des Arbeitgebers schädigen kann, ist für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nur gültig, soweit sie den Angestellten in seiner gewerblichen Tätigkeit nicht unangemessen beschränkt. Die Vereinbarung darf nicht der Umgehung der Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot (§ 6) dienen.

2. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten über die Geheimhaltung von Kenntnissen und Erfahrungen, die der Angestellte aus Anlass seines Anstellungsverhältnisses gesammelt hat und deren Verwertung oder Mitteilung an andere ein Interesse des Arbeitgebers schädigen kann, ist für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses auch gültig, solange der Angestellte auf Veranlassung oder zu Lasten des Arbeitgebers eine angemessene Versorgungsleistung erhält.

3. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

§ 8
Gehaltsbestimmungen

1. Das Gehalt wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten frei vereinbart.

   Das Monatsgehalt eines durch Einzelvertrag diesem Tarifvertrag unterstellten Angestellten soll zum Zeitpunkt der Unterstellung den für ihn maßgeblichen Tarifsatz der höchsten Entgeltgruppe angemessen überschreiten und bei entsprechender Tätigkeit und Leistung weiter steigen.

   Sonderleistungen und Arbeiten unter besonderer Gefährdung oder erschwerten Bedingungen sollen angemessen vergütet werden. Vergütungen für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen sind gesondert auszuweisen.

2. Bei Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder Betriebsunfall bedingt ist, bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne der gesetzlichen Vorschriften sowie bei rationalisierungsbedingtem oder sonstigem Wegfall von Arbeitsplätzen aus betriebsbedingten Gründen darf der Angestellte nicht schlechter gestellt werden, als dies im Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vorgesehen ist.

   Entsprechendes gilt für die Fortzahlung des Gehalts im Todesfalle.

3. Angestellte, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, erhalten auf Antrag einen Zuschuss zur befreienden Lebensversicherung in Höhe des bei einer Versicherungspflicht des Angestellten in Betracht kommenden Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch höchstens bis zur Hälfte der Gesamtaufwendungen des Angestellten für diese Zukunftssicherung. Der befreienden Lebensversicherung steht eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gleich.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitgeber für den Angestellten in dieser Höhe eine entsprechende anderweitige Leistung erbringt. Als entsprechende anderweitige Leistung kommen insbesondere Zahlungen an eine Pensionskasse in Betracht.

§ 9
Urlaub

1. Der Angestellte hat, sofern er dem Unternehmen mindestens 6 Monate angehört, Anspruch auf Urlaub.

2. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage.

   Tritt der Angestellte nach dem 30. Juni ein oder scheidet er vor dem 1. Juli aus, so hat er nur Anspruch auf denjenigen Teil des Jahresurlaubs, der seiner Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.

3. Der Urlaub ist so zu legen, wie es die betrieblichen Belange erfordern. Hierbei ist auf die berechtigten Wünsche des Angestellten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.

4. Der Urlaubsanspruch erlischt mit dem 31. März des folgenden Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entfällt, wenn der Angestellte

   a) bei grober Verletzung der Treuepflicht unter Vertragsbruch austritt,

   b) wegen vorsätzlichen vertragswidrigen Verhaltens fristlos entlassen wird.

§ 10
Außerdienstliche Tätigkeit

1. Der Angestellte kann sich außerdienstlich betätigen[8].

   Soweit diese Nebentätigkeit oder die für sie erforderlichen Vorarbeiten die betriebliche Tätigkeit oder die beruflichen Leistungen des Angestellten erheblich beeinträchtigen, die Arbeitsgebiete des Unternehmens maßgeblich berühren, betriebliche Einrichtungen des Unternehmens beanspruchen oder besondere betriebliche Erfahrungen verwerten, ist der Angestellte verpflichtet, die vorherige Zustimmung der Betriebsleitung einzuholen.

2. Der Angestellte kann ferner ehrenamtlich in von den Tarifvertragsparteien anerkannten fachwissenschaftlichen Vereinigungen mitarbeiten, soweit nicht erhebliche betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Von der beabsichtigten Mitarbeit hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.

---

8 Der Angestellte kann sich insbesondere auf seinem Fachgebiet an öffentlichen Preisausschreiben und Wettbewerben beteiligen, Gutachten erstellen, Referate und Vorträge halten und sich schriftstellerisch betätigen.

§ 11
Schlichtungs- und Schiedsverfahren

I. Grundsätze

1. Um bei Abschluss von Tarifverträgen, einschließlich der Neuregelung gekündigter Tarifvereinbarungen, Hilfe zu leisten und um Unklarheiten in bestehenden tarifvertraglichen Regelungen für den Geltungsbereich des Tarifvertrages verbindlich zu beseitigen, vereinbaren die Tarifvertragsparteien ein Schlichtungsverfahren.

2. Das Verfahren kann erst beantragt werden, wenn Verhandlungen zwischen den Tarifparteien gescheitert sind. Dies ist der Fall, wenn mindestens einer der Verhandlungspartner dies ausdrücklich erklärt oder es ablehnt, weiter zu verhandeln.

3. Die Tarifpartner sind verpflichtet, sich auf die Verhandlungen und das Schlichtungsverfahren einzulassen.

II. Bundesschlichtungsstelle

Es wird eine Bundesschlichtungsstelle mit Sitz und Geschäftsstelle beim Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. errichtet.

III. Verfahrensgrundsätze

1. Die Bundesschlichtungsstelle entscheidet in paritätischer Besetzung mit je vier Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle werden von den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages für jede Sitzung gestellt.

2. Die Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle bestimmen den Vorsitzenden aus ihrer Mitte, und zwar abwechselnd aus den Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

3. Die Bundesschlichtungsstelle bestimmt den Gang des Verfahrens einschließlich Beweiserhebung, Einholung von Auskünften und weiterer Klärung des Sachverhaltes.

   Jede Partei kann Auskunftspersonen und Sachverständige benennen oder zur Verhandlung stellen.

4. Vertagt die Bundesschlichtungsstelle das Verfahren, so können die für die Benennung ihrer Mitglieder zuständigen Organisationen für die Fortsetzung der Verhandlungen andere Personen als Mitglieder stellen.

5. Die Verhandlungen sind nicht öffentlich.

6. Jede Organisation trägt die Kosten für die von ihr gestellten Vertreter vor der Bundesschlichtungsstelle und für die von ihr benannten oder gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen. Jede Organisation trägt die Kosten für die von ihr gestellten Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle. Im Übrigen werden die Kosten des Verfahrens geteilt.

IV. Verfahrensablauf, Schlichtungsspruch

1. Das Schlichtungsverfahren ist unter Angabe des Streitgegenstandes schriftlich bei der Geschäftsstelle der Bundesschlichtungsstelle zu beantragen.

2. Die Geschäftsstelle der Bundesschlichtungsstelle übermittelt Abschriften des Antrages unverzüglich der Gegenpartei sowie den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages. Sie stimmt sodann den Termin mit den beteiligten Organisationen ab und beruft binnen eines Monats die Bundesschlichtungsstelle ein. Eine Überschreitung dieser Frist ist nur im Einvernehmen mit den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages zulässig.

3. Vor Abgabe eines Schlichtungsspruches soll eine Einigung der Parteien versucht werden.

4. Einstimmige oder mit einer Mehrheit der abgegebenen Stimmen zustande gekommene Schlichtungssprüche der Bundesschlichtungsstelle sind endgültig und für beide Parteien bindend.

5. Beratung und Abstimmung über den Schlichtungsspruch sind geheim. Über den Gang der Verhandlungen ist eine kurze Niederschrift aufzunehmen, die auch den Wortlaut des Schlichtungsspruchs und den Tag seiner Abgabe enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden sowie je einem Mitglied der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu unterschreiben. Der Schlichtungsspruch ist sodann den Parteien bekannt zu geben.

6. Ist ein Schlichtungsverfahren, das zur Beseitigung einer Unklarheit in einer bestehenden tarifvertraglichen Regelung eingeleitet worden war, erfolglos abgeschlossen worden, so kann die Klärung nur durch ein Arbeitsgerichtsverfahren nach § 2 Ziff. 1 AGG herbeigeführt werden.

V. Schiedsverfahren

Bei Einzelstreitigkeiten aus Anstellungsverhältnissen, die nicht die Auslegung von tarifvertraglichen Regelungen betreffen, kann die Bundesschlichtungsstelle als Schiedsstelle angerufen werden, wenn die Beteiligten und die mit dem Fall befassten Verbände dem Schiedsverfahren zustimmen.

Für das Verfahren gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend. Ein Schiedsspruch schließt ein Arbeitsgerichtsverfahren nicht aus.

§ 12
Übergangs- und Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1997 gekündigt werden. Die Kündigung umfasst nicht die Regelung des § 11. Diese Regelung kann nur gesondert mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum Ende des auf den Ablauf der übrigen Bestimmungen des Vertrages folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.

(Gilt ausschließlich für die IGBCE und dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V.)