

IG BCE, Postfach 30 47, 30030 Hannover

Hauptverwaltung
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon (0511) 76 31-0

Diese Mail geht gleichlautend an:

- gHV
- alle Landesbezirke
- alle Bezirke
- alle Bildungszentren der IG BCE
- Verbindungsstelle Berlin der IG BCE
- Abteilungen im Hause und in Bochum

zur Kenntnis:

- Bundestarifkommission Chemie
- Tarifkommission chemische Industrie Ost
- alle Sekretäre Abteilung Tarifpolitik, VB 6
- alle Sekretäre Abteilung Tarifrecht-Humansierung, VB 6
- Tarifarchiv

Vorstandsbereich 6
Tarifpolitik – Humanisierung –
Finanzen

Abt. Tarifpolitik
Durchw. (0511) 76 31-3 19
Telefax (05 11/76 31-7 16
gottlieb.foerster@igbce.de

Unser Zeichen: GF/fj
Hannover, 17. April 2008

Mitteilung VB 6 / Abt. Tarifpolitik / Nr. 01/2008

Tarifabschluss für die chemische Industrie vom 16. April 2007

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

auch gute Tarifabschlüsse sind mitunter kompliziert. Es ergeben sich immer noch eine Reihe von Auslegungsfragen, die vielleicht aus dem Flugblatt oder dem als Anlage beigefügten Einigungsergebnis nicht hervorgehen. Dies wird insbesondere für den neuen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, aber auch für die Formel für die Einmalzahlung gelten.

Entgeltregelung:

Erhöhung der Tarifentgeltsätze um 4,4 % für 13 Monate. Daran anschließend werden die Tarifentgeltsätze nochmals um 3,3 % für 12 Monate erhöht.

Die vorgenannten Tarifierhöhungen gelten auch für das Tarifgebiet Chemie Ost. Über die konkreten Festlegungen der Anpassungen zum 1. Oktober 2008 und 2009 sowie über die Strukturverbesserung in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 werden wir mit dem Arbeitgeberverband Nordostchemie - in einem noch zu vereinbarem Termin - die entsprechenden Einzelheiten regeln.

Einmalzahlung:

Für die ersten 13 Monate der Gesamtlaufzeit wird eine Einmalzahlung in Höhe von 0,5 % gezahlt.

Wie in den vergangenen Jahren kommt hierbei die von uns entwickelte Formel, die neben der tariflichen Einmalzahlung auch bei Schichtarbeitnehmern die Schichtzulagen und -zuschläge berücksichtigt, zur Anwendung:

Normalschicht: $12,95 : 12 \times 13 \times 0,5 = 7,0 \%$

Aus diesem Rechenweg ergibt sich die Berücksichtigung des tariflichen Jahresentgelts einschließlich der Einmalzahlung pro Monat, die dann mit der Laufzeit des neuen Tarifvertrages und der festgelegten Einmalzahlung von 0,5 Prozent pro Monat Laufzeit berücksichtigt wird.

Teilkontinuierliche Wechselschicht

In der teilkontinuierlichen Arbeitsweise haben wir eine Schichtzulage von 6 Prozent und einen tarifvertraglichen Anspruch von 15 Prozent für regelmäßig geleistete Nachtarbeitsstunden. Da im Normalfall eine gleichmäßige Verteilung Nachtzuschlägen erfolgt, haben wir dies in der Formel berücksichtigt, so dass der Wert, der sich für die Normalschicht ergibt, mit dem Faktor 1,1068 multipliziert wird.

Hieraus ergibt sich der Wert der Einmalzahlung von 7,8 Prozent ($7,0 \times 1,1068$) für die teilkontinuierliche Wechselschicht.

Die Tarifvertragsparteien haben sich in einer authentischen Auslegung darauf verständigt, dass Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer in Dauernachtschichten bei der Einmalzahlung entsprechend der Regelung für teilkontinuierliche Schicht behandelt werden.

Vollkontinuierliche Wechselschicht

Bei der vollkontinuierlichen Arbeitsweise haben wir neben der tarifvertraglichen 10-prozentigen Schichtzulage die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge mit 20 Prozent berücksichtigt. Auch hier haben wir eine gleichmäßige Verteilung auf Sonn-, und Feiertags- und Nachtarbeit unterstellt.

Daraus ergibt sich, dass der Einmalzahlungswert von 7,0 Prozent für die Normalschicht mit dem Faktor 1,298 multipliziert wird, so dass der Auszahlungswert für die vollkontinuierliche Arbeitsweise 9,1 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts beträgt.

Sonderregelungen

Bei der Nutzung des Arbeitszeit- bzw. Entgeltkorridors am Stichtag 16. April 2008 bemisst sich die Einmalzahlung auf Grundlage der nach § 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag bzw. § 10 Bundesentgelttarifvertrag festgelegten Arbeitszeit bzw. Entgeltsätze.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Dies gilt auch für Arbeitnehmer in Altersteilzeit. Die Einmalzahlung ist jedoch gemäß § 9 – Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit – aufzustocken (plus 40 Prozent).

Die sich aus der Einmalzahlung ergebenden Beträge werden nach dem Einigungsergebnis kaufmännisch auf volle Euro-Beträge gerundet.

Auszubildende haben keinen Anspruch auf die Einmalzahlung.

Der Anspruch auf Einmalzahlung setzt voraus, dass die Beschäftigten am 16. April 2008 und am 31. Juli 2008 Anspruch auf Entgelt- oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis haben.

Dieser Anspruch wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer einvernehmlichen Gesamtregelung (Sozialplan) nicht berührt. Ebenfalls führt der Bezug von Krankengeld an einem der beiden Stichtage nicht zum Fortfall des Anspruchs auf Einmalzahlung.

Weiterhin ist zu beachten, dass Arbeitnehmer, die im Rahmen der Laufzeit dieses Tarifvertrages aus verhaltensbedingten Gründen oder aus eigenem Antrieb aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, die Einmalzahlung zeitanteilig gekürzt zurückzahlen müssen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers verrechnen. Insoweit gilt ein zu viel gezahlter Betrag als Vorschuss.

Als Auszahlungszeitpunkt ist vereinbart, dass die Einmalzahlung spätestens bis zum 31. Juli 2008 in einer Summe ausbezahlt ist. Für das Tarifgebiet Chemie Ost muss der Auszahlungszeitpunkt noch vereinbart werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Vereinbarungen über den Zeitpunkt der Fälligkeit, die Auszahlung oder die Verwendungszwecke treffen. Dies kann sich – wie in der Fußnote des Einigungsergebnisses beschrieben – zum Beispiel aus budgettechnischen Gründen ergeben.

Darüber hinaus können Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich aus wirtschaftlichen Gründen Vereinbarungen über die Kürzung oder den Wegfall der Einmalzahlung treffen.

Nach dem Text des Einigungsergebnisses können auf Verlangen der Betriebsparteien, bei Meinungsverschiedenheiten die betrieblich nicht zu bereinigen sind, die Tarifvertragsparteien eingeschaltet werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir ggf. eine Schiedsrichterfunktion haben, wenn ein Betriebsrat einer entsprechenden Betriebsvereinbarung nicht zustimmen möchte.

Ausbildungsvergütungen und Verlängerung des Tarifvertrage „Zukunft durch Ausbildung“

Tarifgebiet Chemie West: Die Ausbildungsvergütungen steigen in der ersten Stufe der Laufzeit um 34,00 Euro, in der zweiten Stufe der Laufzeit um nochmals 26,00 Euro einheitlich für alle Ausbildungsjahre; parallel zu den Laufzeiten der regionalen Entgelttarifverträge. Die Einmalbeträge wurden aus der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung in den vier Ausbildungsjahren und dem Durchschnitt der Tarifbezirke errechnet. Dabei haben wir für die erste Stufe eine Anhebung von 4,5 Prozent gerechnet.

Das Ausbildungsplatzangebot der Chemie wird in dem neu gefassten Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ für die Jahre 2009 und 2010 auf insgesamt 16.800 Ausbildungsplätze festgelegt. Damit wird das hohe Niveau der beiden Vorjahre beibehalten. In dem Tarifvertrag haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, diesen auch über das Jahr 2010 fortzusetzen und unter Berücksichtigung der sich ändernden Rahmenbedingungen nach sachgerechten Wegen zur Sicherung des Ausbildungsniveaus in der chemischen Industrie zu suchen.

Tarifgebiet Chemie Ost: Die Ausbildungsvergütungen steigen in der ersten Stufe der Laufzeit um 32,00 Euro. Dieser Wert ergibt sich aus einer Erhöhung von 4,5 % auf das Mittel der Vergütung in den vier Ausbildungsjahren. In der zweiten Stufe erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen um 23,00 Euro.

Tarifvertrag „Einmalzahlung und Altersvorsorge“

Dieser Tarifvertrag wird auf Grund gesetzlicher Änderungen redaktionell angepasst. Darüber hinaus werden wir sicherstellen, dass in Unternehmen, in denen auf Grund von arbeitgeberfinanzierten Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge die Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung vornehmen können, zukünftig eine Regelung z. B. über die Berufs-Unfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie (BUC) ermöglicht wird.

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Wesentliches Kernstück des Abschlusses ist ein neuartiger Tarifvertrag, mit dem die Tarifvertragsparteien die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft chemiespezifisch aufgreifen. Elemente der neuen „Chemie-Formel Demografie“ sind:

- betriebliche Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstruktur)
- 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 Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase.

Die Demografieanalyse ist in Abstimmung mit dem Betriebsrat bis spätestens zum 31. Dezember 2009 zu erstellen (§ 2). Auf ihrer Grundlage berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über den personalpolitischen Handlungsbedarf und der zu ergreifenden Maßnahmen; diese werden in einem beispielhaftem Katalog erläutert (§ 3).

In den § 4 und 5 werden arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung behandelt.

§ 6 fasst den Inhalt des bisherigen eigenständigen Tarifvertrages zur Qualifizierung aus dem Jahr 2003 unverändert zusammen.

Betrieblicher Demografiefonds

In § 7 regelt der Tarifvertrag das zentrale neuartige Element eines betrieblichen Demografiefonds, der den Betriebsparteien fünf Instrumente zur flexiblen Gestaltung zur Wahl stellt.

Konkret zahlen die Arbeitgeber pro Jahr und Tarifbeschäftigtem hierzu ab 1. Januar 2010 einen Demografiebetrag von € 300 in einen betrieblichen Demografiefonds. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung entscheiden, was damit finanziert werden kann.

Zur Auswahl stehen folgende Instrumente:

- Langzeitkonten
- Altersteilzeit
- Teilrente
- Berufs-Unfähigkeits-Zusatzversicherung (BUC)
- tarifliche Altersvorsorge

Die Aufzählung ist abschließend; die einzelnen Instrumente sind untereinander kombinierbar. Können sich die Betriebsparteien nicht einigen, greift eine Auffangregelung. In Betrieben bis 200 Beschäftigten muss der Demografiebetrag dann für die tarifliche Altersvorsorge verwendet werden, für Betriebe ab 201 Beschäftigten muss der Betrag in Form eines Langzeitkontos zur Verfügung gestellt werden. Die Einbringung ist hierbei auf den Demografiebetrag und den Verwendungszweck Freistellung vor Altersrente begrenzt, soweit nichts anderes vereinbart wird.

Der Demografiefonds erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres, erstmals zum 1. Januar 2011, um den tariflichen Erhöhungssatz der Tarifentgeltsätze.

Bei der Mittelaufbringung werden alle Tarifarbeitnehmer - auch teilzeit- und befristet beschäftigte Arbeitnehmer - berücksichtigt, die jeweils zum 1. Januar eines Jahres im Betrieb sind. Außertarifliche und Leitende Angestellte sowie Auszubildende werden hierbei nicht berücksichtigt. Bei der Verwendung des Demografiebetrages, zum Beispiel für Altersteilzeit, haben nur Tarifarbeitnehmer, nicht jedoch Außertarifliche Angestellte, einen Anspruch.

Die Langzeitkontenregelung (bisher § 2 b Manteltarifvertrag) wird in den neuen Tarifvertrag integriert (§ 8). Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, ein Standardmodell mit einer Musterbetriebsvereinbarung zu entwickeln, dass insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zur Übernahme geeignet sein soll.

Der bestehende Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit läuft wie vorgesehen zum 31.12.2009 aus. In diesem neuen Tarifvertrag wurde auch die zukünftige Nutzung der Altersteilzeit integriert. Dabei bleibt es bei der bisherigen materiellen Ausgestaltung; mit Ausnahme der Abfindungsbeträge nach § 11 des bisherigen Tarifvertrages.

Neu aufgenommen wurde auch das Instrument einer Teilrente nach § 42 SGB VI. Die Tarifvertragsparteien werden sich im Laufe des Jahres 2008 auf eine gemeinsame Auslegung dieses Tarifvertrages verständigen. Hierbei werden wir die zu erwartenden gesetzlichen Änderungen zur Altersteilzeit, Teilrente und Langzeitkonten entsprechend berücksichtigen.

Berufs-Unfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie (BUC)

Ein neues Wahlelement ist eine bisher einmalige Branchenregelung zum Schutz der Berufsunfähigkeit. Dieser Spezialtarif für die chemische Industrie besteht aus einer Prämie, die unabhängig von Geschlecht und Berufsgruppe gilt. Die Absicherung gilt für den Fall, dass die Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Regelrenteneintrittsalter ihren Beruf ausüben können. Entscheidende Vorteile sind eine stark vereinfachte Gesundheitsprüfung und die Steuer- und Beitragsfreiheit der Prämien, weil die Umsetzung über eine rückgedeckte Chemie-Gruppen-Unterstützungskasse beim ChemiePensionsfonds als Zusage der betrieblichen Altersversorgung erfolgt.

Tarifliche Altersvorsorge

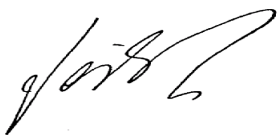
Die Betriebsparteien können sich auch hinsichtlich der Verwendung des Demografiebetrages für eine Einbringung in die tarifliche Altersvorsorge entscheiden.

Auf Grund der Entscheidung des Gesetzgebers für die unbefristete Fortführung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung sind Änderungen und redaktionelle Anpassung am Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) erforderlich geworden. Im Tarifergebnis haben die Tarifvertragsparteien vereinbart den TEA an die gesetzlichen Neuregelungen anzupassen. Die Tarifförderung nach § 19 Ziffer 2 TEA bleibt insoweit unbefristet erhalten, solange es bei der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bleibt.

Der Wortlaut des umfangreichen Chemietarifpaketes ist als Anlage beigefügt.

Solltet Ihr darüber hinaus noch Fragen zu dem Tarifergebnis haben, stehen wir Euch gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Gottlieb Förster

Anlage