

Chemie – Abschluss 2008 vom 16. April 2008 in Lahnstein

Tarifpaket 2008

- **2008: 4,4 % plus 0,5 % Einmalzahlung**
- **2009: 3,3 Prozent mehr**
- **Erhöhung der Ausbildungsvergütungen**
- **300 € für Demografiefonds**
- **Hohes Ausbildungsniveau wird fortgeschrieben**

Entgelt 2008

- plus 4,4 % ab 1. März / 1. April bzw. 1. Mai 2008
 - plus 0,5 % Einmalzahlung spätestens zum 31. Juli 2008
 - Normalschicht = 7,0 %
 - TK – Schicht = 7,8 %
 - VK – Schicht = 9,1 %
- des tariflichen Monatsentgelts vor der Erhöhung
- Handhabung entsprechend der Regelung 2007
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 34 € (4,5 %)
 - kein Anspruch auf Einmalzahlung

Entgelt 2009

- plus 3,3 % ab 1. April, 1. Mai bzw. 1. Juni 2009
- Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 26 €
- Gesamtlaufzeit der reg. Entgelttarifverträge 25 Monate
- ab 1. Januar 2010 „300 €“ für den „Demografiefonds“

„Zukunft durch Ausbildung“

- 2009 und 2010 je 8.400 Ausbildungsplätze
- Tarifvertrag wird über 2010 hinaus fortgeschrieben
- Bekenntnis zur „dualen Berufsausbildung“
- Verpflichtung zum „Runden Tisch“
 - im 4. Quartal 2009 – Analyse der Ausbildungssituation
 - Vorbereitung einer Vergütungsregelung für BA`ler

**„Wir halten das hohe Ausbildungsniveau
in der chemischen Industrie“!**

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

- Inkraftsetzung zum 1. Mai 2008
- bundeseinheitlicher Tarifvertrag
- Betrieblicher Demografiefonds ab 1. Januar 2010
- Demografieanalyse
- Handlungsfelder und Maßnahmen
- Arbeitsorganisation
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Qualifizierung
- Langzeitkonten
- Altersteilzeit und Teilrente
- Berufsunfähigkeitsversicherung Chemie (BUC)
- Tarifliche Altersvorsorge
- Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien
- Tarifvertragliche Auffangregelung

Demografiefonds

- ab 1. Januar 2010 > 300 € je Tarifarbeitnehmer
- jährliche Anpassung um die Tariferhöhung
- Verwendung durch freiwillige Betriebsvereinbarung
 - Betrag kann auf folgende Jahre übertragen werden
 - Verwendung auf Arbeitnehmergruppen begrenzt
- bei Nichteinigung > tarifvertragliche Auffangregelung
 - bis 200 Arbeitnehmer > tarifliche Altersversorgung
 - ab 201 Arbeitnehmer > Einrichtung eines LZK
- Information der Tarifvertragsparteien
- In BR-losen Betrieben > Anspruch auf Altersvorsorge

Demografieanalyse

- Durchführung bis zum 31. Dezember 2009
- Ist–Analyse der Altersstruktur
- Berücksichtigung der Qualifikation der Arbeitnehmer
- Abstimmung mit dem Betriebsrat
- TVP stellen „Analyse – Tools“ zur Verfügung
- Regelmäßige Fortschreibung der Analyse

Handlungsfelder und Maßnahmen

- Information der Arbeitnehmer
- alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung
- Förderung altersgerechter Arbeitszeitflexibilität
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung
- kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung
- Nachwuchssicherung im Unternehmen
- familienbewusste Personalpolitik im Unternehmen

Arbeitsorganisation

- Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- alternsgerechte Schichtplangestaltung
- alternsgerechte Arbeitszeitmodelle
- Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kooperation mit Krankenkassen und BG
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Qualifizierung

- „Qualifizierungs-Tarifvertrag“ aus 2003 wird übernommen
- bisher kaum betrieblich genutzt
- Qualifizierungsplanung
- Qualifizierungsberatung
- Unterstützung durch WBS
- Trennung von betrieblichen und persönlichen Bedürfnissen
- Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten

Langzeitkonten

- bisher von vielen Unternehmen abgelehnt
- jetzt Auffangregelung für Betriebe ab 201 Arbeitnehmer
- Regelung wirkt für alle Tarif-Arbeitnehmer
- bietet flexible Anwendungsmöglichkeiten
- Übernahme des § 2b MTV
- TVP entwickeln Standardmodell mit Betriebsvereinbarung
- Gesetzliche Änderungen in Vorbereitung:
 - Ausweitung der Verwendungszwecke

Altersteilzeit

- **Neue Regelung ab 2010**
- **Tarifvertrag ist nicht befristet**
- **Anspruch ab dem 59. Lebensjahr**
- **nur für Tarifarbeitnehmer**
- **freiwillige Betriebsvereinbarung erlaubt Abweichung**
 - **bezüglich des Geburtsjahrganges**
 - **Regelung nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen**
- **Jahrgang 52 wechselt 2013 in die Altersrente**
- **Jahrgang 52 hat mit 59. erst 2012 Anspruch auf ATZ**
- **keine Finanzierung von Personalabbau**
 - **Gesetzliche Förderung soll wieder eingeführt werden**
- **Übernahme der materiellen Regelungen des bisherigen TV**
 - **Ausnahme Abfindungsbeträge**

Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

- seit 2001 keine gesetzliche BU-Rente mehr ab dem Jahrgang 61
- Ergänzung zum Thema „Gesundheitsschutz“

Das Modell:

- Spezialtarif für die chemische Industrie
- stark vereinfachte Gesundheitsprüfung
- geschlechtsunabhängige Prämie
- 1000 € monatliche Rente bis zum 67. Lebensjahr
- Todesfalleistung
- Umsetzung über „Chemie-Gruppen-Unterstützungskasse“ beim CPF
 - eigenständige Lösung nach dem BetrAVG
 - damit Steuer- und beitragsfrei
 - keine Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers
 - steuerrechtliche Abzugsfreiheit nach § 4d EStG gegeben
 - kein Rückstellungsbedarf für die Unternehmen
 - unverfallbarer Anspruch für Arbeitnehmer
 - keine Doppelleistung mit Ansprüchen der BG
 - Zahlung während „strittiger“ Klärung ob BG-Ansprüche bestehen

Teilrente

- Betriebsparteien können Teilrente nach § 42 SGB VI regeln
- Gesetzliche Änderungen in Diskussion:
 - Bezug ab dem 60. Lebensjahr
 - Ausgleich der versicherungsmathematischen Abschläge

Tarifliche Altersvorsorge

- Demografiebetrag auch für Altersvorsorge möglich
- Tarifförderung wird zusätzlich gewährt
- Auffangregelung für Betriebe bis 200 Arbeitnehmer
- Redaktionelle Änderungen in TEA

- **Einstimmiger Beschluss der großen Verhandlungskommission**
- **Gemeinsame Erläuterung der TVP in Vorbereitung**
- **Wir werden ein Schulungsangebot für Betriebsräte zur Verfügung stellen**

**Wir haben einen Tarifabschluss, der
die Zukunft - im Interesse unserer
Mitglieder - gestaltbar macht !**