

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

und

IG Bergbau, Chemie, Energie

haben das folgende

Verhandlungsergebnis

erzielt:

I. Entgeltregelung

1. Inkraftsetzung und Laufzeit der gekündigten Entgelttarifverträge

Nach Ablauf der Mindestlaufzeiten werden die bisherigen bezirklichen Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen für die Dauer eines Monats wieder in Kraft gesetzt.

2. Erhöhung der Tarifsätze, Ausbildungsvergütungen

Die Tarifentgelte in den Bezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz werden mit Wirkung ab 1. Juli 2012, in den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen mit Wirkung ab 1. August 2012 und im Saarland sowie im Tarifgebiet Ost mit Wirkung ab 1. September 2012 um 4,5 % erhöht.

Die monatlichen Ausbildungsvergütungen werden mit Inkrafttreten der jeweiligen regionalen Tarifentgelte einheitlich um 50,00 Euro angehoben.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 24. Mai 2012 geendet hat, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Tarifierhöhung.

Die Tarifentgeltsätze sind in den bezirklichen Entgelttarifverträgen kaufmännisch auf volle Eurobeträge zu runden.

2.1 Vorgezogene Tarifierhöhung bei besonderem wirtschaftlichem Erfolg

Um die Beschäftigten und Auszubildenden an einem besonderen wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen, ist im Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien die Erhöhung von 4,5 % bzw. 50,00 Euro für Auszubildende bereits mit Wirkung ab dem ersten Monat der Gesamtlaufzeit umzusetzen. Indizien für den besonderen wirtschaftlichen Erfolg sind beispielsweise eine Gewinnausschüttung oder erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile oder vergleichbare, auf den besonderen Unternehmenserfolg bezogene wirtschaftliche Kenndaten.

2.2 Verschieben der Tarifierhöhung/Reduzierung des zusätzlichen Demografiebeitrages aus wirtschaftlichen Gründen

Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich aus wirtschaftlichen Gründen den Beginn dieser Tarifierhöhung um bis zu zwei weitere Kalendermonate auf einen späteren Zeitpunkt des Inkrafttretens verschieben. In diesem Fall gelten die bestehenden Entgeltsätze/Ausbildungsvergütungen bis zu dem in der Betriebsvereinbarung festgelegten Termin.

Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich aus wirtschaftlichen Gründen den Gesamtbetrag des zusätzlichen Demografiebeitrages gemäß § 7 Ziffer 3 des Tarifvertrages „Le-

bensarbeitszeit und Demografie“ in der Fassung vom 24. Mai 2012 um 100,00 Euro reduzieren.

2.3 Hinzuziehung der regionalen Tarifvertragsparteien

Die Betriebsparteien nehmen auf Verlangen einer Partei Gespräche über das Vorziehen oder die Verschiebung auf. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, können die regionalen Tarifvertragsparteien zur Beratung eingeschaltet werden.

3. Verlängerung der Regelung über Einstellungstarifsätze

Die Regelungen über Einstellungstarifsätze in den bezirklichen Tarifverträgen werden in den neu abzuschließenden Tarifverträgen unverändert wieder in Kraft gesetzt.

4. Laufzeit

Die bezirklichen Entgelttarifverträge werden mit einer Mindestlaufzeit von 19 Monaten abgeschlossen. Dies bedeutet, dass die bezirklichen Entgelttarifverträge für die Bezirke Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz bis mindestens zum 31. Dezember 2013, in den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen bis mindestens zum 31. Januar 2014 und im Saarland sowie im Tarifgebiet Ost bis mindestens zum 28. Februar 2014 gelten.

II. Änderungen des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16. April 2005 in der Fassung vom 27. September 2008 den § 7 zu ergänzen und die bisherigen §§ 13, 14 zu ersetzen.

§ 7 erhält folgende Fassung:

§ 7 Demografiefonds

1. Der Arbeitgeber stellt einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Dieser Betrag erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres, erstmals zum 1. Januar 2011 um den jeweiligen prozentualen Tarifierhöhungssatz des Vorjahres. 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
2. Der Demografiebetrag wird erstmals für das Jahr 2010 zur Verfügung gestellt. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeb-

lich¹. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

3. Der Arbeitgeber stellt für die Jahre 2013, 2014 und 2015 einen zusätzlichen Demografiebetrag in Höhe von jährlich 200,00 Euro pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebes zur Verfügung. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dieser zusätzliche Demografiebetrag kann auch in einer Summe zu Beginn des Jahres 2013 zur Verfügung gestellt werden. Die Verwendung des zusätzlichen Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:
 - Langzeitkonten, § 8
 - Altersteilzeit, § 9
 - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, § 13
4. Die Verwendung des Demografiebetrags wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Darin können auch pauschalisierte, 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. Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2009 keine Einigung über die Verwendung der Demografiebeträge nach Ziffer 1, hat der Arbeitgeber
 - in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern den Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge²
 - in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern den Demografiebetrag in Form eines Langzeitkontos³zur Verfügung zu stellen.
8. Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2012 keine Einigung über den Demografiebetrag nach Ziffer 3, gilt Folgendes:

¹ Bei wesentlichen Unternehmensveränderungen (Strukturveränderungen, Unternehmensveräußerungen, Unternehmenskäufe etc.) der für die Bemessung maßgeblichen Verhältnisse werden sich die Betriebsparteien über eine entsprechende Anpassung verständigen.

² Dieser Betrag gilt als Entgeltumwandlungsbetrag und erhöht sich um die Chemietarifförderung gem. § 19 Ziffer 2 TEA.

³ 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.

Für Betriebe, die den Demografiebetrag nach Ziffer 1 für Langzeitkonten oder Altersteilzeit verwenden, gilt diese Verwendungsart auch für den zusätzlichen Demografiebetrag.

Für die übrigen Betriebe gilt Folgendes:

In Betrieben ab 201 Arbeitnehmern wird der zusätzliche Demografiebetrag zur Ermöglichung flexibler Übergänge in den Ruhestand verwendet. Die Altersfreizeitansprüche werden dazu unter Verwendung des Demografiebetrages nach Ziffer 3 auf 7,5 Stunden pro Woche erhöht. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht seit mindestens 15 Jahren wird der flexible Übergang in den Ruhestand ab Vollendung des 60. Lebensjahres, für die übrigen Wechselschichtarbeiter ab Vollendung des 61. Lebensjahres und für alle übrigen Arbeitnehmer ab Vollendung des 62. Lebensjahres ermöglicht. Reichen die Mittel aus dem Demografiebetrag nicht aus, um allen Arbeitnehmern einen flexiblen Übergang nach der vorgenannten Regelung zu ermöglichen, werden zunächst die Arbeitnehmer, die seit mindestens 15 Jahren in vollkontinuierlicher Wechselschicht arbeiten, berücksichtigt, anschließend die übrigen Wechselschichtarbeiter vor den übrigen Arbeitnehmern. Innerhalb der vorgenannten Arbeitnehmergruppen erfolgt die Berücksichtigung nach Nähe zu ihrer jeweiligen Regelaltersgrenze.

In Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern gilt dieselbe Auffangregelung wie für den Demografiebetrag nach Ziffer 1.

9. In betriebsratslosen Betrieben haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Verwendung des auf sie entfallenden Demografiebetrages inklusive der Chemie-Tarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 TEA 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.

§ 13 wird wie folgt ersetzt:

§ 13 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

1. Die demografische Entwicklung und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit rücken den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer 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.

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 MTV 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 MTV 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 Monatsbeträgen für Arbeit-

nehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Monate vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben (§ 2a Ziffer 3 Absatz 2 MTV) bzw. 0,7 laufende Monatsbezüge für alle übrigen Arbeitnehmer.

§ 14 wird wie folgt ersetzt:

§ 14 Demografie-Korridor

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 des MTV und mit dem Entgelt-Korridor nach § 10 BETV kombiniert werden. Die Regelungen zum Demografie-Korridor gelten zunächst für drei Jahre, um den Tarifvertragsparteien eine auf diese Erfahrungen gestützte Bewertung dieses Modells zu erlauben.

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.

§ 13 (bisherige Fassung) wird zu § 15.

§ 14 (bisherige Fassung) wird zu § 16 und wie folgt geändert:

Der Tarifvertrag vom 16. April 2008 in der Fassung vom 24. Mai 2012 tritt am 1. Juni 2012 in Kraft.

Die Regelungen zu § 7 Ziffer 3 sowie § 14 treten zum 31. Dezember 2015 ohne Nachwirkung außer Kraft. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor diesem Datum die Erfahrungen mit diesen Regelungen prüfen und gemeinsam bewerten.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten erstmals zum Jahresende 2015 gekündigt werden.

III. Attraktive Perspektiven für Berufseinsteiger

Um die Attraktivität der Perspektiven für Berufseinsteiger in der Chemie-Branche auszubauen, haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, die einzelnen Bausteine für eine Karriere in der chemischen Industrie vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung weiterzuentwickeln.

Die Eckpunkte und konkreten Handlungsfelder sind dem als Anlage beigefügten Handlungskatalog „Attraktive Perspektiven für Berufseinsteiger in der Chemie-Branche“ zu entnehmen.

IV. Änderung des Tarifvertrages zur Förderung der Integration von Jugendlichen

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und die IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen vom 28. März 1989 in der Fassung vom 31. März 2011 den § 5 Ziffer 1 wie folgt zu ändern:

Die Eingliederungsvergütung beträgt mit Wirkung zum 1. September 2012 in den alten Bundesländern und Berlin (West) 450,00 Euro monatlich.

V. Änderung des Tarifvertrages über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und die IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Tarifvertrag über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie vom 18. April 1975 in der Fassung vom 31. März 2011 den § 5 Ziffer 2 wie folgt zu ändern:


- (2) Die Höhe der Hilfen zum Lebensunterhalt kann monatlich mit Wirkung zum 1. September 2012 bis zu 225,00 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.

Berlin, 24. Mai 2012

Für den

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V., Wiesbaden


Hansen


Goos

Für die

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Hannover


Hausmann


Jungvogel