Chemietarifpaket 2008

Chemietarifpaket 2008

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie haben das folgende

Verhandlungsergebnis

erzielt:

I. Entgeltregelung

1. Erhöhung der Tarifentgeltsätze, Ausbildungsvergütungen und Laufzeit

Die Tarifentgelte in den Bezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz werden mit Wirkung ab 1. März 2008, in den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen mit Wirkung ab 1. April 2008 und im Saarland mit Wirkung ab 1. Mai 2008 um 4,4 %, jeweils mit einer Laufzeit von 13 Monaten erhöht.

Daran anschließend werden die Tarifentgelte in den Bezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz mit Wirkung ab 1. April 2009, in den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen mit Wirkung ab 1. Mai 2009 und im Saarland mit Wirkung ab 1. Juni 2009 um 3,3 % erhöht, jeweils mit einer Laufzeit von 12 Monaten erhöht.

Die Gesamtlaufzeit des Tarifabschlusses beträgt 25 Monate.

Die nach Ausbildungsjahren gestuften Ausbildungsvergütungen werden einheitlich um einen Betrag erhöht, und zwar für die ersten 13 Monate um 34,00 Euro und für die restlichen 12 Monate der Gesamtlaufzeit um 26,00 Euro.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 16. April 2008 geendet hat, haben keinen Anspruch auf die jeweilige Tariferhöhung.

Die Tarifentgeltsätze sind in den bezirklichen Entgelttarifverträgen kaufmännisch auf volle Euro-Beträge zu runden.

2. Einmalzahlung

Arbeitnehmer erhalten für die ersten 13 Monate der Gesamtlaufzeit des jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrages eine Einmalzahlung.

Für Arbeitnehmer in Normalschicht beträgt sie	7,0 %,
für Arbeitnehmer in teilkontinuierlicher Schichtarbeit	7,8 % und
für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Schichtarbeit	9,1 %

eines monatlichen Tarifentgelts (Protokollnotiz I Ziffer 1 zum MTV).

Der Anspruch auf Einmalzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 16. April 2008 und am 31. Juli 2008 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Er wird durch die

Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer einvernehmlichen Gesamtregelung nicht berührt. Ebenfalls führt der Bezug von Krankengeld an einem der Stichtage nicht zum Fortfall des Anspruchs auf Einmalzahlung.

Maßgebend für die Berechnung sind die in den bisherigen Entgelttarifverträgen ausgewiesenen monatlichen Tarifentgeltsätze sowie die am 16. April 2008 bestehenden tariflichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Beschäftigungsverhältnis, Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe, tarifliche regelmäßige oder vertragliche Arbeitszeit, Normalschicht, teilkontinuierliche Wechselschicht oder vollkontinuierliche Wechselschicht). Danach eintretende Veränderungen dieser Verhältnisse werden nicht berücksichtigt.

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

Teilzeitbeschäftigte einschließlich Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten die Einmalzahlung anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Sie wird nur einmalig zum festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gezahlt. Bei Arbeitnehmern in Altersteilzeit ist die Einmalzahlung gemäß § 9 Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit aufzustocken. Dies gilt nicht für Fälle, in denen die Altersteilzeit nach dem 16. April 2008 begonnen hat. Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die ab dem 1. Juli 2004 begonnen haben, werden zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach § 10 TV zur Förderung der Altersteilzeit für die Einmalzahlung nicht gewährt.

Auszubildende sind von der Einmalzahlung ausgenommen.

Arbeitnehmer, die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages aus verhaltensbedingten Gründen oder aus eigenem Antrieb aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, müssen die Einmalzahlung zeitanteilig gekürzt zurückzahlen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers verrechnen.

Die Einmalzahlung ist spätestens bis zum 31. Juli 2008[1] in einer Summe auszuzahlen.

Die Einmalzahlung ist kaufmännisch auf volle Euro-Beträge zu runden. Arbeitgeber und Betriebsrat können abweichende Vereinbarungen über den Zeitpunkt der Fälligkeit, die Auszahlung oder die Verwendungszwecke treffen.[2]

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

---

[1] Frühest möglicher Auszahlungszeitpunkt ist der 31. Mai 2008.

[2] Dies kann sich insbesondere aus budgettechnischen Gründen ergeben.

Die Betriebsparteien nehmen dazu auf Verlangen einer Partei Gespräche auf. Treten Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die regionalen Tarifvertragsparteien eingeschaltet und rechtzeitig informiert.

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.

II. „Zukunft durch Ausbildung“

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. und IG Bergbau, Chemie, Energie setzen den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung" vom 8. Mai 2003 in der Fassung vom 8. März 2007 (gültig seit 1. Januar 2008) fort. Dieser erhält mit Wirkung zum 1. Januar 2009 folgende Fassung:

Präambel

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche und aus sozialer Verantwortung setzen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie ihre langfristige Ausbildungsinitiative mit diesem in 2003 begründeten Tarifvertrag über das Jahr 2007 hinaus bis ins Jahr 2010 fort.

In diesem Zusammenhang festigen die Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE den Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht und werden sich für seine Einhaltung einsetzen.

Durch besondere Kraftanstrengungen der Chemieunternehmen zur Ausweitung des Ausbildungsplatzniveaus in den vergangenen Jahren wurden die tarifvertraglich vereinbarten Zielsetzungen bisher nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen.

Mit der Fortsetzung des Tarifvertrages bekräftigen die Tarifvertragsparteien ihr Ziel unter Wahrung des Stellenwerts der dualen Berufsausbildung, das hohe Ausbildungsniveau der Branche zu erhalten, um dadurch einen weiteren Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen in den kommenden Jahren zu leisten. Dabei werden die Tarifvertragsparteien berücksichtigen,

- dass die Chemiebranche im internationalen Wettbewerb einem permanenten Veränderungsdruck unterliegt mit weitreichenden Prozessen der Umstrukturierung in den Unternehmen,
- wie sich die Beschäftigung in der Chemiebranche weiter entwickeln wird,
- dass die Zahl der Schulabsolventen aus allgemein bildenden Schulen in den westdeutschen Bundesländern im Jahr 2007 ihren Höhepunkt erreichen und anschließend bis 2010 wieder absinken wird und
- dass es perspektivisch für die Nachwuchssicherung noch stärker als heute darauf ankommen wird, das Image der naturwissenschaftlich geprägten chemischen Industrie als Zukunftsbranche zu fördern, um so genügend qualifizierte Bewerber gewinnen zu können.

Aus gesellschaftspolitischer Verantwortung unterstützen die Tarifvertragsparteien die Bereitschaft der Chemieunternehmen, Jugendlichen mit besonderem Entwicklungsbedarf durch entsprechende Förder- und Integrationsmaßnahmen („Start in den Beruf"-Programm, Einstiegsqualifizierung

Jugendlicher (EQJ), u.ä.) weiterhin neue Ausbildungs- und Berufsperspektiven zu eröffnen. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, ihre Sozialpartnerinitiative „Start in den Beruf" weiter auszubauen.

§ 1
Ausbildungsplatzangebot*

Die Chemie-Arbeitgeber verpflichten sich, für die Ausbildungsjahre 2009 und 2010 insgesamt 16.800 Ausbildungsplätze anzubieten. Dabei sollen auf die Jahre 2009 und 2010 jeweils 8.400 Ausbildungsangebote entfallen.

§ 2
Unterstützende Maßnahmen

(1) Die Umsetzung dieser Verpflichtung wird entsprechend der betrieblichen und regionalen Gegebenheiten durch geeignete Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung der regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen" unterstützt. Die Tarifvertragsparteien haben in Ergänzung zu diesem Tarifvertrag gesonderte Empfehlungen für derartige Maßnahmen herausgegeben. Sie stimmen überein, dass zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft von noch nicht ausbildenden Betrieben zusätzliche gezielte Maßnahmen auf regionaler Ebene durchgeführt werden. Um diese zu koordinieren und zu unterstützen, werden die Bundestarifvertragsparteien über den BAVC von den regionalen Chemie-Arbeitgeberverbänden informiert. BAVC und IG BCE werden zudem einen jährlichen Erfahrungsaustausch der regionalen Akteure initiieren, um über gute Beispiele zur Umsetzung des Maßnahmenbündels zu berichten.

(2) Zur Anpassung unterschiedlicher Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsverbünden können die Betriebsparteien unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Ausbildungsvergütungen vereinbaren.

§ 3
Datenbasis

(1) Als Ausbildungsplatzangebot im Sinne dieses Tarifvertrages gilt die Ausschreibung oder das an einen einzelnen Bewerber gerichtete Angebot zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages

- für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz,

---

* Dieser Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. April 2008 mit Ausnahme von Berlin (West)

- für Studierende in dualen Studiengängen (ausbildungsintegrierte Studiengänge, Berufsakademien, Wirtschaftsakademien) sowie

- zum Abschluss eines Vertrages für Berufsvorbereitungs- und Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche einschließlich von Maßnahmen nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen.

Umfasst sind auch Ausbildungsplatzangebote durch Ausbildungseinrichtungen im Auftrag von Unternehmen der chemischen Industrie oder eines Chemie-Arbeitgeberverbandes.

(2) Das Ausbildungsplatzangebot nach § 1 wird für die Ausbildungsjahre 2009 und 2010 insgesamt für den räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages nach einem einheitlichen Verfahren ermittelt. Die Arbeitgeber sind gehalten, ihrem Arbeitgeberverband für die Ausbildungsjahre 2009 und 2010 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze jeweils bis zum 31. Oktober des Jahres zu melden. Die Arbeitgeberverbände übermitteln die Ergebnisse nach Abstimmung mit dem jeweiligen Landesbezirk den Bundestarifvertragsparteien. Diese stellen im Dezember des jeweiligen Jahres die verbindliche Datenbasis fest.

§ 4
Auffangregelung

Wird bei der Ergebnisbetrachtung im Herbst 2010 festgestellt, dass das für die Jahre 2009 und 2010 insgesamt angestrebte Ausbildungsplatzangebot um mehr als 1,5 % unterschritten wird, so nehmen die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der in den Vorjahren seit 2003 erzielten Ergebnisse unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots auf.

§ 5
Schlussbestimmungen

(1) Dieser Tarifvertrag ist zum 8. Mai 2003 in Kraft getreten. Er gilt bis zum 31. Dezember 2010.

(2) Werden im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages gesetzliche Bestimmungen wirksam, die an Ausbildungsplatzzahlen anknüpfen, so kann der Tarifvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ohne Eintritt der Nachwirkung gekündigt werden. Treten wesentliche Veränderungen ein, die die tatsächlichen Grundlagen dieser Vereinbarung berühren, insbesondere Veränderungen hinsichtlich der Struktur der Verbände oder ihrer Mitglieder einschließlich der Beschäftigtenzahlen, so werden die Tarifvertragsparteien ihre Vereinbarung den geänderten Verhältnissen anpassen.

(3) Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie verpflichten sich, den Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung" auch über das Jahr 2010

hinaus fortzusetzen. Hierzu werden die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung der sich verändernden Rahmenbedingungen rechtzeitig nach sachgerechten Wegen zur Sicherung des Ausbildungsengagements in der Chemie suchen.

Im letzten Quartal 2009 werden die Tarifvertragsparteien im Rahmen eines Runden Tisches auf Bundesebene eine gemeinsame Analyse der Ausbildungssituation in der Chemiebranche vornehmen, um unter Beachtung demografiebedingter Einflüsse Vorschläge für die Ausgestaltung einer „Ausbildungsperspektive Chemie" für die Folgejahre zu entwickeln.

Protokollnotiz

Dieser Tarifvertrag ist dem Berufsausbildungssicherungsgesetz gleichwertig und geht diesem Gesetz vor. Diesen Vorrang beantragen die Parteien entsprechend den gesetzlichen Regelungen.

Ist der Vorrang dieses Tarifvertrages gemäß Berufsausbildungssicherungsgesetz oder im Rahmen eines Ausbildungspakts nicht gewährleistet oder ernsthaft in Frage gestellt, so kann der Tarifvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

III. Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie wird folgender Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vereinbart :

Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer.

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. Im Rahmen 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 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. *räumlich:*
   für die Bundesrepublik Deutschland,

2. *persönlich:*
   für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, 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. *fachlich:*
   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.

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.).

Die Demografieanalyse ist spätestens bis zum 31. Dezember 2009 unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu erstellen, es sei denn, es liegt bereits eine Demografieanalyse im Sinne des Tarifvertrages vor.

Eine Fortschreibung der Analyse soll in Abstimmung zwischen den Betriebsparteien vorgenommen werden .

§ 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.

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 Arbeitzeitmodelle
- 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 Bedarfs-

fall 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. Weiter gehende 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 Qualifizierungsbedarfs 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 der 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 Arbeit-

---

* Dieser Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 18. April 2002 sowie des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern und Berlin (Ost) vom 17. März 1994 in der Fassung vom 30. April 2002, jedoch nicht für zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen.

nehmergruppen 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 miteinbeziehen 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 manteltariflichen 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 unter Einbeziehung der Weiterbildungs-Stiftung (WBS) ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern (z. B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, 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

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 Tariferhöhungssatz 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.

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 1.1. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich[1]. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

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

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.

Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Demografiebetrages.

Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2009 keine Einigung über die Verwendung der Demografiebeträge, hat der Arbeitgeber

---

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

- in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern den Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge[2]

- in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern den Demografiebetrag in Form eines Langzeitkontos[3]

zur Verfügung zu stellen.

In betriebsratslosen Betrieben haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Verwendung des auf sie entfallenden Demografiebetrages inklusive der Chemie-Tarifförderung gem. § 19 Ziffer 2 TEA als Entgeltumwandlungsbetrag, es sei denn, es wird mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein anderer obengenannter Verwendungszweck festgelegt.

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 von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

1. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 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 zur Verfügung sowie bis zu 10 % des kalenderjährigen Tarifentgelts.

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

---

[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.

4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung ein um bis zu 25 % abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.

5. Langzeitkonten sind selbständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden und können auch in Geld geführt werden.

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.

11. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 9
Altersteilzeit

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

Wird der Demografiebetrag gemäß § 7 für Altersteilzeit verwendet, gelten die folgenden Regelungen. Dabei 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 6 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 AtG 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 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I MTV 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 Abs. 2 MTV vorgesehenen Anwesenheitszeiten.

Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

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

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[4] 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. Aufstockungszahlung

Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu 6 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 %[5] des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts[6], das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken[7].

---

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

[5] Diese Begrenzung gilt nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des zweiten Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit dieser Neufassung des Tarifvertrages abgeschlossen worden sind.

[6] 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.

[7] Berührt die Einbeziehung der Jahresleistung, der vermögenswirksamen Leistungen 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.

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

Bezieht ein Arbeitnehmer Kranken- oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Kranken- oder Krankentagegeldbezuges eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für die Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz 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 6 Jahre für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 1b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, 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 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. Beschäftigungsverbot

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches 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 Blockmodell beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalender-

jahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

11. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockmodell 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 Altersteilzeitgesetzes.

13. Abweichende Vereinbarung

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten mit der Altersteilzeit zu einem früheren Zeitpunkt begonnen und mit einer Dauer von bis zu 6 Jahren durchgeführt werden.

§ 10
Teilrente

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

§ 11
Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

1. Der Demografiebetrag gemäß § 7 kann zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden.

2. Die Tarifvertragsparteien haben gemeinsam einen Spezialtarif für die chemische Industrie vereinbart. Dieser besteht aus einer Prämie, die unabhängig von Geschlecht und Berufsgruppe gilt. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Regelrenteneintrittsalter ihren Beruf ausüben können.

3. Auf der Grundlage einer stark vereinfachten Gesundheitsprüfung sind von der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie alle Tarifarbeitnehmer im Unternehmen umfasst.

4. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers ist die private Fortführung der Versicherung durch den Arbeitnehmer möglich.

5. Andere Berufsunfähigkeitsabsicherungen des Arbeitnehmers werden durch die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie nicht berührt.

6. Die Absicherung erfolgt in Höhe einer monatlichen Rente bis zu 1.000,00 Euro und umfasst die Zeit bis zum Regelrenteneintrittsalter. Neben der monatlichen Rente wird eine Todesfallleistung gewährt.

7. Die Umsetzung erfolgt über eine rückgedeckte Chemie-Gruppen-Unterstützungskasse beim ChemiePensionsfonds als Zusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

8. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie steht auch unabhängig von der Verwendung im Rahmen des Demografiebetrages den Unternehmen der chemischen Industrie zur Verfügung. Darüber hinaus kann sie den Arbeitnehmern auch im Rahmen einer zusätzlichen Entgeltumwandlung angeboten werden.

§ 12
Tarifliche Altersvorsorge

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Demografiebeitrag gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlung und Altersvorsorge verwendet werden.

§ 13
Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien

Zur Unterstützung der Umsetzung dieses Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung gemeinsamer Einrichtungen ein Beratungsangebot aufbauen.

§ 14
Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2008 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten erstmals zum Jahresende 2015 gekündigt werden.

IV. Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie werden den Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 in der Fassung vom 15. August 2005 (gültig seit 1. Januar 2006) an die gesetzliche Neuregelung zur Fortführung der Bruttoentgeltumwandlung anpassen.

V. Manteltarifvertrag

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie ändern den Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 21. August 2007 mit Wirkung zum 1. Mai 2008 wie folgt:

- § 2 b entfällt
- § 15 entfällt.

VI. Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Juli 1996 in der Fassung vom 14. Mai 2004 wird zum um 31. Dezember 2009 aufgehoben. Die Inhalte werden in den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie" übertragen.

VII. Tarifvertrag Qualifizierung

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 8. Mai 2003 wird aufgehoben. Die Inhalte sind in den Tarifvertrag „„Lebensarbeitszeit und Demografie" übertragen worden.

VIII. Schlichtungsregelung

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, die Schlichtungsregelung vom 28. Oktober 1981 in der Fassung vom 16. Juni 2005 in § 9 II wie folgt zu ändern:

§ 9
Inkrafttreten und Kündigung

I. [unverändert]

II. Die Schlichtungsregelung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2016, gekündigt werden.

Lahnstein, den 16. April 2008

Für den

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V., Wiesbaden

Für die

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Hannover

Protokollnotiz
zur Entgeltregelung des Chemietarifpakets 2008

Zur Vereinfachung der Entgeltabrechnung kann die Bemessung der Einmalzahlung mit den folgenden Umrechnungsformeln auf Basis der neu vereinbarten Tarifentgeltsätze berechnet werden:

- Arbeitnehmer in Normalschicht:

$$\frac{7{,}0 \times 100}{104{,}4}\ \% \times \text{Neues Tarifentgelt für Arbeitnehmer in Normalschicht}$$

- Arbeitnehmer in teilkontinuierlicher Schichtarbeit:

$$\frac{7{,}8 \times 100}{104{,}4}\ \% \times \text{Neues Tarifentgelt für Arbeitnehmer in teilkontinuierlicher Wechselschicht}$$

- Arbeitnehmer in kontinuierlicher Schichtarbeit mit Sonn- und Feiertagsarbeit:

$$\frac{9{,}1 \times 100}{104{,}4}\ \% \times \text{Neues Tarifentgelt für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht}$$

Lahnstein, den 16. April 2008

Für den

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V., Wiesbaden

Für die

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Hannover

Protokollnotiz
zum Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Die bisherigen gemeinsamen Auslegungen und Interpretationen zu Langzeitkonten werden auch zu § 8 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ übernommen.

Lahnstein, den 16. April 2008

Für den

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V., Wiesbaden

Für die

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Hannover