

# Moderne Chemie-Flächentarife

## Flexibilisierungen – Öffnungen – Optionen

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben in den vergangenen Jahren eine Reihe von Flexibilisierungen und Öffnungen in den Chemie-Flächentarifverträgen verankert. Damit waren sie mehrfach Vorreiter. Inzwischen verfügen die Chemie-Unternehmen im Bedarfsfall tariflich über beträchtliche Kosten- und Arbeitszeitspielräume.

Die Chemie-Flexibilisierungen lassen sich im Wesentlichen in die zwei Gruppen **Arbeitszeit** und **Tarifentgelt** einteilen. Nachfolgend ein Überblick über die Tarifmodernisierungen, die in Berlin (Ost) und den neuen Bundesländern gelten:

## Bereich Arbeitszeit

### Verteilzeiträume

Die tarifliche Wochenarbeitszeit muss nicht in jeder einzelnen Woche, sondern kann im Rahmen eines „Verteilzeitraums“ von bis zu 12 Monaten durchschnittlich erreicht werden. Der Ausgleich des Stundenkontos kann durch eine erweiterte Flexibilisierung seit der Tarifrunde 2002 auch außerhalb des 12-Monatszeitraums erfolgen. In bestimmten Fällen (z. B. Forschungsprojekte) ist eine Ausdehnung des Verteilzeitraumes auf bis zu drei Jahre möglich. Bei starkem Arbeitsanfall kann also länger gearbeitet und dies in auftragsschwächeren Zeiten entsprechend ausgeglichen werden. Die tägliche Arbeitszeit kann hierbei bis zu zehn Stunden betragen.

### Wochenendarbeit

Auf Grundlage der Tarifvereinbarungen in der chemischen Industrie ist auch Samstagarbeit möglich. In Schichtbetrieben kann darüber hinaus auch an Sonntagen gearbeitet werden. In vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben sind dabei Sonntagsschichten von 12 Stunden zulässig. Generell ist in Schichtbetrieben bei Arbeitsbereitschaft eine tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden möglich.

### Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit

Mehrarbeit – also Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehen und nicht im Rahmen eines Verteilzeitraumes (s.o.) ausgeglichen werden – wird gemäß Chemietarifvertrag i.d.R. nicht

mehr bezahlt, sondern durch Freizeit ausgeglichen. Wenn der Zeitausgleich innerhalb eines Monats erfolgt, fällt auch kein Mehrarbeitszuschlag an. Dadurch gibt es in der Chemie praktisch keine Überstunden mehr.

### Option für Langzeitkonten ...

2003 haben die Tarifvertragsparteien eine tarifliche Option zur Bildung von Langzeitkonten vereinbart. Sie können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingerichtet und für verschiedene Zwecke wie z. B. für Qualifizierung oder Freistellung vor der Altersrente genutzt werden. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von mehr als 12 Monaten umfassen. In solche Langzeitkonten können einfließen: Zeitguthaben gemäß den tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge sowie Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen.

### ... und Qualifizierung

Parallel zu den Langzeitkonten haben die Tarifvertragsparteien eine Tarifoption zur Qualifizierung geschaffen. Sie kann für freiwillige Betriebsvereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Als Qualifizierung gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dabei auch eine faire Kostenverteilung geregelt. Beide Tarifoptionen dienen der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Chemieunternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit der Chemiearbeitnehmer.

### Altersteilzeit

Die Altersteilzeitregelung in der chemischen Industrie ermöglicht es Arbeitnehmern, ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu sechs Jahre um die Hälfte zu reduzieren. Im so genannten „Blockmodell“ können die Altersteilzeit-Arbeitnehmer ihre Arbeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses leisten. Sie arbeiten dann beispielsweise 3 Jahre ab dem 55. Lebensjahr voll, um mit 58 für weitere 3 Jahre freigestellt zu werden.



**ARBEITGEBERVERBAND**  
NORDOSTCHEMIE e.V.

Über den gesamten Zeitraum erhalten sie gleichbleibende Bezüge in Höhe von mindestens 85 vH ihres Vollzeit-Nettoeinkommens. Sie gehen anschließend in Rente. Unter bestimmten Voraussetzungen kann durch betriebliche Regelungen die Altersteilzeit auf bis zu zehn Jahre ausgedehnt werden.

## Bereich Tarifentgelt

### Anpassung der Tarifsätze

2002 haben die Tarifvertragsparteien der ostdeutschen chemischen Industrie vereinbart, bis zum 1.10.2009 das Tarifniveau von Berlin (West) zu erreichen und so den Angleichungsprozess zu unterstützen.

Zur Sicherung und Entwicklung der wirtschaftlichen Grundlagen eines Unternehmens und der Beschäftigung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch eine befristete Betriebsvereinbarung von diesem Anpassungsprozess abgewichen werden.

Bei veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die eine Angleichung unzumutbar machen, sind zwischen den Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufzunehmen, wenn einer der Sozialpartner dies wünscht.

### Entgeltkorridor

Auf betrieblicher Ebene kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien befristet vereinbart werden, dass die in den Flächentarifverträgen für die chemische Industrie festgelegten Tarifentgelte für alle Beschäftigten eines Betriebes bis zu 10 vH abgesenkt werden, wenn dies aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit oder zum Erhalt des Standortes und/oder von Arbeitsplätzen erforderlich ist.

### Tarifkonkurrierende Bereiche

Der Tarifabschluss 2000 hat zusätzlich zum bestehenden Entgeltkorridor eine weitreichende Öffnungsklausel eingeführt. Sie kann zur Sicherung der Beschäftigung oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen genutzt werden. In diesen Fällen können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Regelungen auf betrieblicher Ebene oder in unternehmensbezogenen Verbandstarifverträgen vereinbart werden.

### Abgesenkte Einstiegstarife

Für neu eingestellte Arbeitnehmer gelten in der chemischen Industrie so genannte „Einstiegstarife“. So erhalten unbefristet eingestellte Arbeitnehmer der entgelt-

gruppen E1 bis E7 im ersten Beschäftigungsjahr Bezüge in Höhe von 95 vH der sonst geltenden Tarifentgelte.

### Einmalzahlungen

Die Einmalzahlungen in der chemischen Industrie (Jahresleistung = 13. tarifliches Monatsentgelt, Vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld) können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung des Betriebsrates bis zur Höhe der Jahresleistung gekürzt, gestrichen oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Hierzu ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

### Erfolgsabhängige Jahresleistung mit Optionsklausel

2002 wurde eine neuartige Optionsklausel vereinbart. Durch sie ist es auf betrieblicher oder Unternehmensebene möglich, die Höhe der tariflichen Jahresleistung nach dem Prinzip „Chance und Risiko“ an die wirtschaftliche Situation zu koppeln. Anstelle der festen tariflichen Jahresleistung von 65 vH des tariflichen Monatsentgelts kann eine Bandbreite von 50 vH bis 95 vH vereinbart werden.

### Entlastungen kombinierbar

Die verschiedenen Flexibilisierungsmaßnahmen können weitgehend miteinander kombiniert werden. Die Unternehmen können dadurch je nach ihrer individuellen Situation beträchtliche Kostenentlastungen erreichen und ihre Betriebsabläufe effizient gestalten.

### Tarifliche Altersvorsorge

Für die ostdeutsche Chemie-Industrie wurde 2000 eine „tarifliche Altersvorsorge“ vereinbart. Im September 2001 wurden die Regelungen erweitert und weiter flexibilisiert.

Bei dem Chemie-Modell kann der Arbeitnehmer seine vermögenswirksamen Leistungen, sein zusätzliches Urlaubsgeld und die Jahresleistung für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge umwandeln. Für die Unternehmen ist das Modell mit geringem Verwaltungsaufwand verbunden. Durch die zur Zeit geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ist es weitgehend kostenneutral.

Als zusätzlicher Durchführungsweg wurde von BAVC und IG BCE mit der HypoVereinsbank der Chemie Pensionsfonds gegründet. Im Frühjahr 2002 wurde er als erster deutscher Fonds dieser Art von den Aufsichtsbehörden genehmigt.