

Flexibler Chemie-Tarif

Stand: Juli 2021

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben gemeinsam eine Reihe von Flexibilisierungen, Öffnungen und Optionen in den Chemie-Flächentarifverträgen verankert. Unternehmen können bei Bedarf tariflich sowohl beträchtliche Kosten- als auch Arbeitszeitspielräume nutzen.

Flexibilisierungen sind im Wesentlichen in den Bereichen Arbeitszeit und Entgelt möglich. Zentrale Optionen sind der Arbeitszeitkorridor und der Entgeltkorridor. Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag stellt ein Mittel dar, mit dem von allen tariflich vorgegebenen Arbeitsbedingungen abgewichen werden kann. Neben diesen Flexibilisierungen bestehen die im Folgenden dargestellten weiteren Möglichkeiten in der westdeutschen chemischen Industrie. Für die Tarifbezirke Berlin (Ost) und Ost (neue Bundesländer) gelten leicht abweichende Regelungen.

Arbeitszeit

1. Arbeitszeitkorridor

Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,5 Stunden. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für ganze Betriebe oder größere Betriebsteile eine abweichende Wochenarbeitszeit festgelegt werden. Hierfür steht ein Korridor zwischen 32 und 40 Wochenstunden zur Verfügung. Bezahlt werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Für Abweichungen bei einzelnen Arbeitnehmergruppen reicht das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aus.

2. Verteilzeiträume

Die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit muss nicht in jeder einzelnen Woche, sondern kann auch in einem Verteilzeitraum von bis zu 12 Monaten durchschnittlich erreicht werden. Der Ausgleich des Stundenkontos kann auch außerhalb des 12-Monatszeitraums erfolgen. Mit freiwilliger Betriebsvereinbarung ist eine Verlängerung des Verteilzeitraums auf bis zu 36 Monate möglich. Bei starkem Arbeitsanfall kann also länger gearbeitet und dies in auftragsschwächeren Zeiten entsprechend ausgeglichen werden. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit kann so reduziert werden. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden betragen.

3. Individuelle Arbeitszeit

Neben einer kollektiv zu regelnden abweichenden Arbeitszeit (vgl. Ziff. 1) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine individuelle Arbeitszeit vereinbaren. Die individuelle Arbeitszeit muss dabei mindestens 32 Stunden/Woche betragen und ist nach oben durch das Arbeitszeitgesetz beschränkt. Voraussetzung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Ausgleich in Geld oder Zeit erfolgt.

4. Wochenendarbeit

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

5. Demografiekorridor

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert zusätzliche Optionen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Arbeitgeber und Betriebsrat können einen Korridor zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit festlegen.

Auf Basis einer Betriebsvereinbarung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für ganze Betriebe oder größere Betriebsteile eine längere oder kürzere Wochenarbeitszeit festgelegt werden. Hierfür steht ein Korridor zwischen 35 und 40 Wochenstunden zur Verfügung. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit. Für Abweichungen bei einzelnen Arbeitnehmergruppen reicht das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat aus.

Auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine individuelle wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbaren. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit.

6. Verkürzung der Ruhezeiten

Nach Beendigung ihrer Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten. Diese Ruhezeit kann durch Betriebsvereinbarung in Ausnahmefällen um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung in einem festgelegten Zeitraum ausgeglichen wird.

Auch bei Mobiler Arbeit kann eine solche Verkürzung der Ruhezeit vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der Arbeitszeit am nächsten Tag selbst bestimmen kann.

7. Option für Langzeitkonten

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie enthält eine tarifliche Option zur Bildung von Langzeitkonten. Der tarifliche Demografiebetrag kann für Langzeitkonten genutzt werden.

Langzeitkonten können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingerichtet und für verschiedene Zwecke wie z.B. Qualifizierung, Freistellung vor der Altersrente oder ein Sabbatical genutzt werden und damit jede Lebensphase abdecken. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von mehr als 12 Monaten umfassen. Die Freistellung selbst kann einen kürzeren Zeitraum umfassen. In solche Langzeitkonten können einfließen:

- Zeitguthaben gemäß den tariflichen Vorschriften,
- Altersfreizeiten,
- Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge,
- Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen,
- zusätzliches Urlaubsgeld oder Teile hiervon,
- Zulagen und Zuschläge,
- Zukunftsbetrag,
- ein Teil des jährlichen Tarifentgelts
- Jahresleistung.

8. Qualifizierung

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Eine tarifliche Qualifizierung kann mit freiwilliger Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Als Qualifizierung gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dabei eine faire Kostenverteilung geregelt, wobei der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers in der Regel in Zeit erbracht wird.

9. Altersteilzeit

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie enthält die tarifliche Option, über den Demografiebetrag mit Arbeitnehmern Altersteilzeit zu vereinbaren. Die tariflichen Bestimmungen ermöglichen Arbeitnehmern, ab dem 59. Lebensjahr ihre Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu sechs Jahre um die Hälfte zu reduzieren. Neben der kontinuierlichen Arbeitszeithalbierung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer das sog. Blockmodell vereinbaren, bei dem die Altersteilzeit-Arbeitnehmer ihre komplette Arbeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses leisten und in der zweiten Hälfte freigestellt sind.

10. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Modell RV 80

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie enthält die tarifliche Option, die Arbeitszeiten lebensphasenorientiert zu gestalten. Die Betriebsparteien können das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit oder abweichender Arbeitszeit) vereinbaren, um eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung umzusetzen. Mit RV 80 kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und/oder ein flexibler Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Betriebsparteien legen durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welches Ziel im Betrieb mit der Einführung von RV 80 verfolgt werden soll. Die Betriebsparteien können RV 80 auch für beide Ziele nutzen.

1. Entgeltkorridor

Auf betrieblicher Ebene kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart werden, dass die Tarifentgelte für alle Beschäftigten eines Betriebes um bis zu 10 Prozent abgesenkt werden, wenn dies aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit oder zum Erhalt des Standortes und/oder von Arbeitsplätzen erforderlich ist. Der Entgeltkorridor wird vielfach in der Praxis mit dem Arbeitszeitkorridor kombiniert, um eine Arbeitszeiterhöhung ohne Entgeltausgleich zu erreichen.

2. Tarifkonkurrierende Bereiche

Eine weitreichende Öffnungsklausel gilt für Betriebe, deren tarifliche Arbeitsbedingungen wegen der Überschneidung ihrer Tätigkeiten mit dem Geltungsbereich der Flächentarifverträge anderer Branchen nicht mehr wettbewerbsfähig sind. Zur Sicherung der Beschäftigung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze vereinbaren.

3. Jahresleistung, zusätzliches Urlaubsgeld und tarifliche Altersvorsorge

Die tarifliche Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld sowie der Entgeltumwandlungsbetrag (tarifliche Altersvorsorge) können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung des Betriebsrats gekürzt, gestrichen oder die Auszahlung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Hierzu ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich. Die Summe der Kürzung darf je Kalenderjahr den Betrag der tariflichen Jahresleistung nicht überschreiten.

4. Tarifliches Optionsmodell der Jahresleistung

Mit dem Optionsmodell 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 100 Prozent des monatlichen Tarifentgelts kann eine Bandbreite von 85 bis 130 Prozent in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

5. Absenkung des Demografiebetrages

Der Demografiebetrag kann aus wirtschaftlichen Gründen auf nicht weniger als 350 Euro pro Tarifarbeitnehmer reduziert werden. Hierzu muss eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf.

6. Absenkung des Zukunftsbetrages

Der Zukunftsbetrag kann aus wirtschaftlichen Gründen auf nicht weniger als 50 Prozent reduziert werden. Hierzu muss eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf.

7. Entlastungen kombinierbar

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

Firmenbezogener Verbandstarifvertrag

Der Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages ermöglicht eine auch unbestimmte Anpassung aller tariflichen Arbeitsbedingungen. Damit kann den ökonomischen Besonderheiten einzelner Unternehmen Rechnung getragen werden. So kann beispielsweise eine Erhöhung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich außerhalb der Grenzen des Arbeitszeit- und Entgeltkorridors oder das Absenken der Jahresleistung über mehrere Jahre hinweg vereinbart werden. Für den Abschluss eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages wird eine Beschäftigungssicherung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit vorausgesetzt.

Zuständig für die Vereinbarung eines firmenbezogenen Verbandstarifvertrages sind die Bundestarifvertragsparteien; sofern auch bezirkliche Entgeltregelungen betroffen sind, werden die regionalen Tarifvertragsparteien beteiligt.

1. Demografiefonds

Der Arbeitgeber stellt jährlich einen kollektiven Demografiefonds zur Verfügung, der sich nach der Anzahl der Tarifarbeitnehmer am 1. Januar eines Jahres berechnet.

Für die Verwendung des Demografiefonds stehen sieben Verwendungszwecke zur Verfügung:

- Langzeitkonten
- Altersteilzeit
- Teilrente
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)
- Tarifliche Altersvorsorge
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung
- Gesundheitsvorsorge

Die Betriebsparteien entscheiden in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Verwendung des Demografiefonds. Ohne Vereinbarung gilt folgende Auffangregelung:

- Betriebe bis zu 200 Arbeitnehmer: tarifliche Altersvorsorge
- Betriebe ab 201 Arbeitnehmer: Langzeitkonto

2. Zukunftsbetrag

Der Arbeitgeber stellt jährlich jedem Arbeitnehmer einen individuellen Zukunftsbetrag zur Verfügung, der sich prozentual nach dem monatlichen Tarifentgelt berechnet.

Für die Verwendung des Zukunftsbetrags stehen acht Verwendungszwecke zur Verfügung, aus denen die Betriebsparteien in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens zwei der folgenden Zwecke wählen:

- Langzeitkonten
- Tarifliche Altersvorsorge
- Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)
- Qualifizierung
- Gesundheitsmaßnahmen
- Freistellung
- Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung
- Auszahlung

Der Arbeitnehmer wählt aus der betrieblichen Vorauswahl seine individuelle Verwendung.

Ohne Vorgabe der Betriebsparteien ist der Zukunftsbetrag jeweils zur Hälfte für Freistellung und Auszahlung zur Verfügung zu stellen.

Pandemiebedingte befristete Flexibilisierungen

Um während der Corona-Pandemie die Liquidität der Unternehmen zu verbessern, die Beschäftigung der Arbeitnehmer zu sichern sowie die Unternehmen beim Umgang mit dieser herausfordernden Situation zu unterstützen, haben die Tarifvertragsparteien im letzten Jahr sieben Vereinbarungen zur Bewältigung der Corona-Pandemie vereinbart:

1. Freistellung aus dem Zukunftsbetrag

Die erste und sechste Pandemie-Vereinbarung eröffnet die Option, den zur Verwendung des Zukunftsbetrages gewählten Freistellungsanspruch für die Jahre 2021 und/oder 2022 bereits 2020 und den Freistellungsanspruch für das Jahr 2022 bereits 2021 zu gewähren. Eine Festlegung auf Freistellung als alleinigen Verwendungszweck des Zukunftsbetrages 2020 und/oder 2021 wird durch die dritte und des Zukunftsbetrages 2022 durch die sechste Pandemie-Vereinbarung möglich.

Diese Flexibilisierungsmöglichkeiten sind befristet bis zum 31. Dezember 2021.

2. Mobiles Arbeiten

Die erste, fünfte und siebte Pandemie-Vereinbarung ermöglicht es dem Arbeitgeber, auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten einseitig anzuordnen. Die einzelne Anordnung muss billigem Ermessen entsprechen.

Auch diese Möglichkeit ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.

3. Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten auf zwölf Stunden

Soweit der Gesetzgeber hierfür generell die Voraussetzungen schafft oder eine entsprechende behördliche Ausnahmeregelung vorliegt, kann seit der zweiten Pandemie-Vereinbarung die tägliche Arbeitszeit im kontinuierlichen Schichtbetrieb auf 12 Stunden verlängert werden. Diese Ausweitung vermindert Infektionsrisiken durch Reduzierung innerbetrieblicher Kontakte und der Arbeitswege.

Mit der siebten Pandemie-Vereinbarung wurde diese Möglichkeit bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

4. Kurzarbeit

Auf Grundlage der ersten, fünften und siebten Pandemie-Vereinbarung kann Kurzarbeit mit einer verkürzten Ankündigungsfrist von drei Tagen, anstelle von 14 Tagen, eingeführt werden.

Sofern die Einführung der Kurzarbeit wegen einer behördlich angeordneten Betriebs-(teil-)schließung erfolgt, gilt diese Ankündigungsfrist in jedem Fall als gewahrt.

Diese Flexibilisierungsmöglichkeit ist befristet bis zum 31. Dezember 2021.

5. Tarifliche Flexi-Instrumente

Seit der ersten Pandemie-Vereinbarung ist eine schnelle und unbürokratische Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu tariflichen Flexi-Instrumenten in einem vereinfachten Genehmigungsverfahren vorgesehen. Das vereinfachte Genehmigungsverfahren gilt auch für den Abschluss firmenbezogener Verbandstarifverträge und ist ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 befristet.