

Verhandlungsergebnis 2019

zwischen

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

und

IG Bergbau, Chemie, Energie

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

A Entgeltregelung

1. Wiederinkraftsetzung der Entgelttarifverträge

Nach Ablauf der Mindestlaufzeiten werden die bisherigen bezirklichen Tarifverträge über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen für die Dauer von zwei Monaten wieder in Kraft gesetzt.

2. Einmalzahlung

Arbeitnehmer und Auszubildende erhalten eine Einmalzahlung

- in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz zahlbar mit der Januarabrechnung 2020 für die ersten sechs Monate der Gesamtlaufzeit des jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrages. Sie beträgt für Arbeitnehmer und Auszubildende:
 - in Normalschicht 6,0 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
 - in teilkontinuierlicher Wechselschicht oder im 24-Stunden-Dienst 6,75 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
 - in vollkontinuierlicher Wechselschicht oder Dauernachtschicht 8,0 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.
- in den Tarifbezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen zahlbar mit der Februarabrechnung 2020 für die ersten fünf Monate der Gesamtlaufzeit des jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrages. Sie beträgt für Arbeitnehmer und Auszubildende:
 - in Normalschicht 5,0 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
 - in teilkontinuierlicher Wechselschicht oder im 24-Stunden-Dienst 5,63 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
 - in vollkontinuierlicher Wechselschicht oder Dauernachtschicht 6,67 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.
- in den Tarifbezirken Saarland und Ost zahlbar mit der Märzabrechnung 2020 für die ersten vier Monate der Gesamtlaufzeit des jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrages. Sie beträgt für Arbeitnehmer und Auszubildende:

- in Normalschicht 4,0 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
- in teilkontinuierlicher Wechselschicht oder im 24-Stunden-Dienst 4,5 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung,
- in vollkontinuierlicher Wechselschicht oder Dauernachtschicht 5,33 % des jeweiligen monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) bzw. der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Die Einmalzahlung ist kaufmännisch auf volle Euro-Beträge zu runden.

Der Anspruch auf die Einmalzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende

- in den Tarifbezirken Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz am 1. Januar 2020 (Stichtag)
- in den Tarifbezirken Baden-Württemberg, Bayern, Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Westfalen am 1. Februar 2020 (Stichtag)
- in den Tarifbezirken Saarland und Ost am 1. März 2020 (Stichtag)

Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis hat.

Maßgebend für die Berechnung sind die in den bisherigen bezirklichen Entgelttarifverträgen ausgewiesenen monatlichen Tarifentgelt- oder Ausbildungsvergütungssätze sowie die am Stichtag bestehenden tariflichen Verhältnisse des Arbeitnehmers oder Auszubildenden (Beschäftigungsverhältnis, Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe, tarifliche regelmäßige oder vertragliche Arbeitszeit, Normalschicht, teilkontinuierliche oder vollkontinuierliche Wechselschicht). Danach eintretende Änderungen bleiben unberücksichtigt.

Bei Nutzung des Arbeitszeit- bzw. Entgeltkorridors oder firmenbezogener Verbandstarifverträge am Stichtag bemisst sich die Einmalzahlung auf der Grundlage der nach § 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag, § 10 Bundesentgelttarifvertrag bzw. Fußnote 1 zum jeweiligen Manteltarifvertrag festgelegten Arbeitszeit bzw. Entgeltsätze. Entsprechendes gilt bei Nutzung der individuellen Wahlarbeitszeit nach § 2b Manteltarifvertrag (Ost).

Anspruchsberechtigte in Teilzeit einschließlich Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten die Einmalzahlung anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Arbeitnehmer und Auszubildende, die zwischen dem jeweiligen Stichtag und dem 30. Juni 2020 aus verhaltensbedingten Gründen oder aus eigenem Antrieb aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheiden, müssen die Einmalzahlung zeitanteilig zurückzahlen. Der Arbeitgeber kann den Rückzahlungsanspruch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers oder Auszubildenden verrechnen.

3. Erhöhung der Tarifentgelte und der Ausbildungsvergütungen

a) Grundsatz

Die Tarifentgelte sowie die Ausbildungsvergütungen in den bezirklichen Tarifverträgen über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen werden in allen Tarifbezirken mit Wirkung ab 1. Juli 2020 um 1,5 Prozent erhöht.

Mit Wirkung ab 1. Juli 2021 werden die Tarifentgelte sowie die Ausbildungsvergütungen in den bezirklichen Tarifverträgen über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen in allen Tarifbezirken um 1,3 Prozent erhöht.

Die Gesamtlauzeit des Tarifabschlusses endet in allen Tarifbezirken am 31. März 2022.

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

b) Verschieben der Tariferhöhung vom 1. Juli 2021 aus wirtschaftlichen Gründen

- (1) Bei Vorliegen von besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens ist in den bezirklichen Entgelttarifverträgen vorzusehen, dass die Erhöhung der Tarifentgelte bzw. der Ausbildungsvergütungen um insgesamt zwei Monate nach hinten verschoben wird, wenn der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat sowie den Tarifvertragsparteien über den regionalen Chemie-Arbeitgeberverband vor Inkrafttreten der Erhöhung mitteilt.

Besondere wirtschaftliche Schwierigkeiten liegen vor, wenn das Unternehmen im letzten Geschäftsjahr ein negatives Ergebnis (Verlust) erzielt hat oder sich aktuell in einer vergleichbaren wirtschaftlichen Situation befindet.

- (2) Bei Vorliegen einer Umsatzrendite von bis zu 3 %, die anhand des testierten Jahresabschlusses des letzten Geschäftsjahres vor Inkrafttreten der Erhöhung festgestellt wird, entscheiden die Bundestarifvertragsparteien über die Verschiebung der Erhöhung der Tarifentgelte bzw. Ausbildungsvergütungen um zwei Monate.

Unter Umsatzrendite verstehen die Tarifvertragsparteien den Jahresüberschuss nach Steuern geteilt durch den Umsatz multipliziert mit 100.

- (3) Für den Fall einer Verschiebung ist in den bezirklichen Tarifverträgen über Entgeltsätze und Ausbildungsvergütungen vorzusehen, dass die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen aus der Erhöhung vom 1. Juli 2020 bis zu dem Zeitpunkt des späteren Inkrafttretens der Erhöhung der Tarifentgelte bzw. der Ausbildungsvergütungen weitergelten.

4. Laufzeit

Die bezirklichen Entgelttarifverträge sind mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. März 2022 abzuschließen.

B Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt

Zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie wird folgender Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt vereinbart:

Präambel

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eines der bestimmenden Themen unserer Zeit. Mit ihr verbunden sind eine Reihe von Herausforderungen und Chancen für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien, die Arbeitswelt zukunftsfähig und damit attraktiv zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem volatilere Märkte, beschleunigte Veränderungsprozesse, neue Berufsfelder und Tätigkeiten sowie geänderte Lebensentwürfe der Beschäftigten. Neue Technologien bieten einerseits Freiräume, andererseits sind gestiegene Belastungen der Arbeitnehmer in einer sich verändernden Arbeitswelt ebenso eine Folge wie wachsender Qualifizierungsbedarf.

Der in einigen Bereichen bestehende Fachkräftemangel erschwert es, das bedarfsgerechte Arbeitsvolumen sicherzustellen und birgt die Gefahr einer zunehmenden Arbeitsverdichtung. Der Wunsch vieler Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität und individuell gestaltbaren Arbeitszeiten wird zudem größer. Gleichzeitig wird der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch gesunde Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Qualifizierung immer wichtiger. Nach Überzeugung der Tarifvertragsparteien ist gutes und gesundes Arbeiten unter Einbeziehung unterschiedlicher Lebensphasen der Arbeitnehmer sowie betrieblicher Anforderungen eine Antwort auf diese Herausforderungen.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. **p e r s ö n l i c h:**
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer¹, 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. Der Tarifvertrag gilt nicht für Auszubildende mit Ausnahme der §§ 2 Ziffer 3, 10.
3. **f a c h l i c h:**
für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages sowie des Manteltarifvertrages (Ost).

§ 2 Zukunftsbetrag

¹ Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer umfassen alle Geschlechter.

1. Der Arbeitgeber stellt jedem Tarifarbeitnehmer für das Kalenderjahr 2020 einen jährlichen Zukunftsbetrag in Höhe von 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 in Höhe von 13,8 % eines monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des jeweiligen Manteltarifvertrages) zur Verfügung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % eines monatlichen Tarifentgelts.

Der Anspruch auf den jeweiligen Zukunftsbetrag setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 1. Werktag im Januar des jeweiligen Kalenderjahres (Stichtag) Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Scheidet der Berechtigte vor dem 1. April aufgrund Eigenkündigung oder Kündigung des Arbeitgebers aus verhaltensbedingten Gründen aus, ist der Zukunftsbetrag zurückzuzahlen. Ein bereits im Sinne dieses Tarifvertrages verwendeter Zukunftsbetrag gilt als Vorschuss, der mit den Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Vertragliche Befristungen oder vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen berühren den Anspruch nicht.

Für die Bemessung des Zukunftsbetrages sind die tariflichen Verhältnisse (Eingruppierung, Tätigkeitsjahre in der Gruppe) am Stichtag maßgeblich.

Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit am Stichtag.

Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit bemisst sich der Zukunftsbetrag im Verhältnis der tatsächlichen Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die einzelnen Abschnitte ihrer Altersteilzeit am Stichtag.

Arbeitgeber und Betriebsrat können mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien aus wirtschaftlichen Gründen eine Absenkung des Zukunftsbetrages auf nicht weniger als 50 % des Zukunftsbetrages vereinbaren.

2. Für Auszubildende beträgt der jährliche Zukunftsbetrag für das Kalenderjahr 2020 9,2 % und für das Kalenderjahr 2021 13,8 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt der Zukunftsbetrag 23 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung. Die Regelungen der Ziffer 1 gelten entsprechend.

Dieser Zukunftsbetrag steht ausschließlich für die Auszahlung nach § 10 zur Verfügung.

3. Arbeitgeber und Betriebsrat wählen zur Umsetzung des Tarifvertrages unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Präambel in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mindestens zwei der folgenden Zwecke aus:

- Langzeitkonten, § 3
- Tarifliche Altersvorsorge, § 4
- Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 5
- Qualifizierung, § 6
- Gesundheitsmaßnahmen, § 7
- Freistellung, § 8
- Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung, § 9

- Auszahlung, § 10
- 4. Arbeitgeber und Betriebsrat können die Wahl der Verwendungszwecke jeweils bis zum 30. September für das folgende Kalenderjahr ändern. Erfolgt keine neue Wahl, gelten die bisherigen Verwendungszwecke weiter.
- 5. Ist für die erstmalige Wahl betrieblicher Verwendungszwecke zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auch mit Unterstützung der regionalen Tarifvertragsparteien bis zum 30. September 2020 keine Einigung auf mindestens zwei Verwendungszwecke nach Ziffer 3 erfolgt, werden die 8er-Kommissionen der Tarifrunde 2019 im 4. Quartal 2020 über eine einheitliche Auffangregelung entscheiden.
- 6. Betriebsratslose Betriebe werden bei der Wahl der Verwendungszwecke durch die regionalen Tarifvertragsparteien unterstützt.
- 7. Der Arbeitnehmer wählt aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien die individuelle Verwendung seines Zukunftsbetrages. Die Festlegung des Arbeitnehmers ist bis spätestens 31. Oktober zu treffen und gilt mindestens für das folgende Kalenderjahr und solange, bis der Arbeitnehmer einen anderen Nutzungszweck aus der jeweiligen Vorgabe der Betriebsparteien wählt.
- 8. Wählt der Arbeitnehmer trotz betrieblicher vorausgewählter Verwendungszwecke bis zum 31. Oktober nicht seinen individuellen Verwendungszweck für den Zukunftsbetrag, wird dieser als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausgezahlt.
- 9. Die Betriebsparteien können von den Ziffern 4, 7 und 8 abweichende Bestimmungen sowie eine monatliche Einbringung des Zukunftsbetrages festlegen.

§ 3 Langzeitkonten

Der Zukunftsbetrag kann zur Bildung eines Langzeitkontos nach den Grundsätzen des § 8 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie oder zur Einzahlung in ein bestehendes Langzeitkonto verwendet werden.

§ 4 Tarifliche Altersvorsorge

Der Zukunftsbetrag kann gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 15 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) verwendet werden. In diesem Fall erhöht sich der Betrag um die Chemietarifförderung gemäß § 19 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 18 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost). Der Zukunftsbetrag und die entsprechende Chemietarifförderung sind bis spätestens 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung zu stellen.

§ 5 Aufstockung Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung der bestehenden Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Aufstockung erfolgt durch Entgeltumwandlung gemäß § 11 Ziffer 6 Absatz 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Die Höchstbeträge für eine Entgeltumwandlung ergeben sich aus dem zwischen Arbeitgeber und der Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. geschlossenen jeweils gültigen Rahmenvertrag.

Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Sowohl für diesen Fall als auch für den in Absatz 1 beschriebenen gilt § 11 Ziffer 4 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie entsprechend.

§ 6 Qualifizierung

Der Zukunftsbetrag kann im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung nach § 6 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für den Eigenbeitrag des Arbeitnehmers sowie für individuelle berufliche Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden.

§ 7 Gesundheitsmaßnahmen

Der Zukunftsbetrag kann für Maßnahmen der individuellen Gesundheitsvorsorge und -förderung verwendet werden. Hierzu zählen beispielsweise Krankenzusatzversicherungen, Sport- und Fitnessangebote, Beratungs- und Schulungsangebote, Vorsorgeuntersuchungen oder Gesundheitsmaßnahmen, die keine Leistung gesetzlicher Krankenversicherungen sind.

Für Maßnahmen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann der Zukunftsbetrag nicht verwendet werden.

§ 8 Freistellung

Statt des Zukunftsbetrages kann eine individuelle Freistellung von der Arbeitsleistung gewählt werden. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Freistellung, gilt Folgendes:

Die Freistellungsdauer beträgt für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich auf regelmäßig fünf Tage pro Woche verteilt, für das Kalenderjahr 2020 zwei Tage und für das Kalenderjahr 2021 drei Tage. Ab dem Kalenderjahr 2022 beträgt die Freistellungsdauer fünf Tage.

Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit sich auf mehr oder weniger als fünf Tage pro Woche verteilt, ist eine zeitlich gleichwertige Freistellung zu gewährleisten. Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass die Freistellung zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist.

Sollte der Zukunftsbetrag abgesenkt werden, verringert sich die Dauer der Freistellung entsprechend.

Die Gewährung der Freistellung nebst Festlegung auf bestimmte Tage erfolgt nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen für ein Arbeitszeitkonto oder, sofern ein solches Arbeitszeitkonto nicht vorhanden sein sollte, nach sonstigen betrieblichen Regelungen.

Die Betriebsparteien können den in Absatz 2 geregelten Umfang der Freistellung beschränken. Daraus ergibt sich ein anteiliges, nicht verwendetes Zeitguthaben, das als Zukunftsbetrag anderweitig verwendet werden kann.

Die für das Kalenderjahr 2020 vorgesehenen Freistellungstage können durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf das Kalenderjahr 2021 übertragen werden.

Kann die Freistellung aus personenbedingten oder betrieblichen Gründen nicht oder nicht vollständig im jeweiligen Kalenderjahr gewährt werden, entfällt der Freistellungsanspruch in diesem Umfang. Stattdessen erhält der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auszahlung des Zukunftsbetrages nach § 10 mit der Januarabrechnung des Folgejahres. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer die Freistellung nicht in Anspruch nimmt.

§ 9 Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung

Der Zukunftsbetrag kann für die Aufstockung oder andere Zusatzmodule der bestehenden Pflegezusatzversicherung gemäß § 5 Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie verwendet werden. Dies obliegt dem Arbeitnehmer.

§ 10 Auszahlung

Der Zukunftsbetrag kann als Einmalzahlung mit der Januarabrechnung des Anspruchsjahres ausbezahlt werden. Die Betriebsparteien können einen abweichenden Auszahlungstermin vereinbaren.

§ 11 Zusammenarbeit der Betriebsparteien bei Nutzung von Zeitkomponenten

1. Um den Arbeitnehmern die Umwandlung des Zukunftsbetrages in Zeitkomponenten zu ermöglichen, regeln die Betriebsparteien auf Basis einer qualifizierten Personalbedarfsplanung, wie das erforderliche Arbeitsvolumen sichergestellt werden kann.
2. Die Personalbedarfsplanung beinhaltet eine Analyse der Altersstruktur und der Qualifikation. Es ist zu prüfen, ob das erforderliche Arbeitsvolumen durch entsprechende Personal- oder Arbeitszeitinstrumente sichergestellt werden kann. Damit wird die unternehmerische Entscheidungsfreiheit zur Personalbemessung nicht berührt. Die gesetzliche Mitbestimmung wird hierdurch weder beschränkt noch ausgeweitet.

§ 12 Individuelle Arbeitszeit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit festlegen, die mindestens 32 Stunden beträgt und von den Vorgaben des § 2 I Ziffer 1 Absatz 1, Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages abweichen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, ob der Ausgleich in Geld oder Zeit erfolgt.

Auf das zusätzliche Urlaubsgeld und den Entgeltumwandlungsgrundbetrag hat die Veränderung der Arbeitszeit keine Auswirkung.

§ 13 Mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht in zunehmendem Maß, dass die Arbeitsleistung ganz oder teilweise entkoppelt von einem festen Arbeitsort erbracht werden kann. Mit Mobilem

Arbeiten wird zum einen das Ziel verfolgt, Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitstätigkeit und Privatleben zu ermöglichen. Zum anderen können Arbeitgeber durch Mobile Arbeit die Produktivität verbessern. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber können bei Mobiler Arbeit von einer größeren Flexibilität profitieren.

I. Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung

1. Unter Mobiler Arbeit werden Arbeitstätigkeiten verstanden, die alternativ zu Arbeitstätigkeiten im Betrieb zeitweise oder regelmäßig außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte erfolgen. Die Arbeitnehmer nutzen dabei in der Regel eigene oder vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte mobile Endgeräte und sind per Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Betrieb verbunden.
2. Telearbeit, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste, Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind kein Mobiles Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages. Dies gilt auch dann, wenn diese Tätigkeiten unter Verwendung mobiler Endgeräte und unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik ausgeführt werden.

Telearbeit ist die Arbeitstätigkeit an einem vom Arbeitgeber dauerhaft eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Arbeitnehmers, für die der Arbeitgeber eine mit dem Arbeitnehmer vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die näheren Voraussetzungen von Telearbeit regelt die Arbeitsstättenverordnung.

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit an einem selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebes, von dem aus er alsbald die Arbeit aufnehmen kann, für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereithält. Nach den Umständen des Einsatzes können entweder Tätigkeiten im Betrieb erforderlich sein oder die nötigen Arbeiten unter Nutzung mobiler Endgeräte vom Aufenthaltsort des Arbeitnehmers aus erledigt werden.

Service-, Vertriebs- und sonstige Montage- oder Außendiensttätigkeiten sind Tätigkeiten, bei denen die gesamte Arbeitstätigkeit oder ein Teil der Arbeitstätigkeit notwendigerweise nicht im Betrieb erledigt werden kann und deshalb außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätten beispielsweise bei Kunden oder Auftraggebern des Arbeitgebers erfolgt. Hierzu können auch mobile Endgeräte genutzt werden.

II. Grundsätze

1. Mobile Arbeit ist entsprechend der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben zu gestalten. Insbesondere sind Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bei Mobiler Arbeit bestimmt sich nach den allgemein geltenden gesetzlichen Regelungen.
2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten schließen. Folgende Aspekte sind zu beachten:

Die Arbeitstätigkeit muss zum Mobilien Arbeiten geeignet sein. Der Arbeitgeber entscheidet über die Eignung.

Mobiles Arbeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Der Arbeitgeber kann Mobiles Arbeiten nicht anweisen und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung mit Mobilem Arbeiten zu erbringen.

Die nach §§ 2 I Ziffer 4 Manteltarifvertrag, 2 I Ziffer 3 Manteltarifvertrag (Ost) mögliche Verkürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden ist für Mobile Arbeit anwendbar, wenn der Arbeitnehmer das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen kann. Die jeweilige Kürzung der Ruhezeit ist innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten auszugleichen.

Die Arbeitszeiterfassung bei Mobilem Arbeiten erfolgt, soweit technisch und organisatorisch möglich, entsprechend der Arbeitszeiterfassung an der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. dem betrieblich veranlassten Arbeitsort. Erfassen Arbeitnehmer außerhalb Mobiler Arbeit ihre Arbeitszeit in bestehenden betrieblichen Zeiterfassungssystemen, sind ihre Arbeitszeiten während der Mobilen Arbeit nachträglich in die Erfassungssysteme einzutragen.

Tarifliche Zuschläge nach § 4 I des jeweiligen Manteltarifvertrages fallen bei Mobiler Arbeit nur an, wenn die jeweilige Lage der Arbeitszeit oder die jeweilige Mehrarbeit ausdrücklich durch den Vorgesetzten angeordnet wurden.

Der Arbeitnehmer hat bei der Mobilen Arbeit seine Arbeitsmittel und Dokumente vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu schützen.

Bestehende Betriebsvereinbarungen gelten fort und sollen im Sinne der tariflichen Regelungen überprüft werden.

§ 14 Schlussbestimmungen

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden.

C Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie

Zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie wird folgender Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie vereinbart:

Präambel

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie betreten mit dem Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie erneut tarifpolitisches Neuland. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl älterer und pflegebedürftiger Menschen weiter ansteigen. Arbeitnehmer und deren Angehörige sind mit hohen finanziellen Belastungen und Risiken im Pflegefall konfrontiert. Die gesetzliche Pflegeversicherung trägt in der Regel nur einen Teil der tatsächlichen Kosten. Zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses ist die Zahl der Pflegebedürftigen schon auf fast vier Millionen in Deutschland gewachsen mit weiter steigender Tendenz. Die finanziellen Aufwendungen im Pflegefall steigen von Jahr zu Jahr. Mit der Pflegezusatzversicherung Chemie erhalten Arbeitnehmer eine zusätzliche Absicherung im Pflegefall.

Mitarbeiter, die nach § 1 Ziffer 2 des jeweiligen Manteltarifvertrages nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen (außertarifliche und leitende Angestellte), können in den Gruppenversicherungsvertrag zur tariflichen Pflegezusatzversicherung aufgenommen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber alle außertariflichen und leitenden Angestellten anmeldet und versichert.

Gute zukunftsfähige Arbeitsbedingungen und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit stehen für die Unternehmen der chemischen Industrie im Fokus. Die Pflegezusatzversicherung Chemie ergänzt das Angebot qualitativer, innovativer und attraktiver Leistungen für die Arbeitnehmer¹ in der Chemie.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h:**
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. **p e r s ö n l i c h:**
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich, mit Ausnahme der Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten sowie geringfügig Beschäftigten,
3. **f a c h l i c h:**
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

§ 2 Grundsätze

Die Tarifvertragsparteien haben für alle Anspruchsberechtigten einen Gruppenversicherungsvertrag mit einem Versicherungskonsortium abgeschlossen, das den vereinbarten Tarif „Care-Flex Chemie“ anbietet. Der Arbeitgeber meldet beginnend am 1. Januar 2021 alle Anspruchs-

¹ Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie beispielsweise Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter oder langjährig Versicherter umfassen alle Geschlechter.

berechtigten zum Gruppenversicherungsvertrag an. Die Umsetzung erfolgt über die Konsortien. Die Prämien werden vom Arbeitgeber an den Versicherungsträger monatlich abgeführt. Weitere Ansprüche an den Arbeitgeber ergeben sich aus diesem Tarifvertrag nicht.

Hierdurch erhalten Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie pflegebedürftig im Sinne des SGB XI werden.

§ 3 Prämie und Leistungen

Die Prämie beträgt für alle Anspruchsberechtigten inklusive Teilzeitbeschäftigten 33,65 Euro pro Monat. Im Versicherungsfall erhält der Versicherte für die ambulante und stationäre Pflege die im jeweils geltenden Gruppenvertrag der chemischen Industrie vereinbarte Leistung.

Die Anfangsleistung, mit Versicherungsbeginn 1. Juli 2021, beträgt für die ambulante Pflege in den Pflegegraden 2 bis 4 jeweils 300 Euro pro Monat und für die stationäre Pflege in den Pflegegraden 2 bis 5 jeweils 1000 Euro pro Monat. Die Aufnahme erfolgt ohne Gesundheitsprüfung. Im Versicherungsfall sind die Versicherten von ihrem Beitrag befreit.

§ 4 Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigte sind alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und die Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben sowie Arbeitnehmer während einer Freistellung aus einem Langzeitkonto, soweit sie den Versicherungsbedingungen des Gruppenvertrages entsprechen (versicherbarer Personenkreis). Für Arbeitnehmer, die aus einem Ausbildungsverhältnis unmittelbar übernommen wurden, entsteht der Anspruch bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Anspruchsberechtigt sind ferner Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung

- bis zu 12 Monate², wenn eine Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen wird.
- bis zu 72 Wochen² bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit
- bis zu 12 Monaten², wenn sie eine unbezahlte Freistellung (Sabbatical) nutzen.

Besteht kein Anspruch nach den vorstehenden Bedingungen, können diese Arbeitnehmer im Gruppenvertrag verbleiben, wenn sie die Prämien aus Eigenmitteln zahlen. Ansonsten wird das Versicherungsverhältnis beitragsfrei ruhend gestellt.

§ 5 Zusätzliche private Absicherung

Unabhängig vom Gruppenvertrag kann der Arbeitnehmer seine Leistungen einzelvertraglich aufstocken bzw. seine Familienangehörigen entsprechend den Bedingungen des Gruppenvertrages mitversichern. Diese Zusatzmodule werden direkt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Versicherungsträger abgeschlossen.

² Angefangene Zeiträume gelten als vollständige Wochen oder Monate.

§ 6 Fortführung der Versicherung

Endet das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers oder die Geltung dieses Tarifvertrages, kann der Arbeitnehmer die Versicherung zu seinem individuellen Beitrag mit Eigenmitteln fortführen. Die bisher erworbenen Rechte bleiben ihm erhalten.

§ 7 Datenverarbeitung

Der technische An- und Abmeldevorgang in den Versicherungsvertrag oder die etwaige Übermittlung von relevanten Änderungsinformationen wird durch den Arbeitgeber veranlasst. Der Arbeitgeber leitet die für die Vertragsverwaltung erforderlichen Daten an die Konsorten weiter. Erforderliche Daten zur Umsetzung und Durchführung der Versicherung sind u.a. Name des Arbeitnehmers, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift und Personalnummer, Versicherungsbeginn, Gruppenversicherungsnummer, Statusinformationen (z.B. bei Neumeldung, Namens-/Adressänderung, Austritt, entgeltfreie Zeiten bei Krankheit oder Elternzeit, Verstorben), Erstellungsdatum, Informationen zum Arbeitgeber (z.B. Standort, Email und Telefonnummer) und Beschäftigungsart (Tarifmitarbeiter oder außertariflicher Mitarbeiter).

§ 8 Öffnungsklausel

Arbeitgeber, die am 22. November 2019 bereits eine in den Leistungen vergleichbare betriebliche Pflegezusatzversicherung für alle Tarifmitarbeiter sicherstellen und die die Prämie aus anderen Tarifbausteinen finanzieren, verwenden die Prämie gemäß § 3 für einen oder mehrere Zwecke nach § 7 Ziffer 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Für Arbeitgeber, die am 22. November 2019 eine in den Leistungen vergleichbare Pflegezusatzversicherung zusätzlich übertariflich finanzieren, entfällt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie ebenso wie die Verwendungsverpflichtung nach Absatz 1. Entfällt die übertarifliche Finanzierung, so lebt zu diesem Zeitpunkt die Verpflichtung zur Pflegezusatzversicherung Chemie wieder auf.

Die Nutzung der Öffnungsklausel bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 9 Schlussbestimmungen

Der Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum Jahresende 2024, gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, unabhängig von Kündigungsfristen einvernehmliche Änderungen des Tarifvertrages zu vereinbaren.

D Umsetzung der Regelungen im Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie in Betrieben mit Ausnahmeregelungen

In Betrieben, in denen eine Betriebsvereinbarung zur Nutzung tariflicher Öffnungsklauseln die Weitergabe der in der Tarifrunde 2019 vereinbarten Entgelterhöhungen ausschließt oder beschränkt, dieser Tarifvertrag aber Anwendung finden würde, ist betrieblich zu regeln, ob die Pflegezusatzversicherung Chemie von dem Ausschluss erfasst wird. Die Betriebsparteien sollen sich dabei an dem ursprünglich mit der Betriebsvereinbarung verfolgten Zweck orientieren. Die Nutzung der Öffnungsklausel bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Auf firmenbezogene Verbandstarifverträge mit entsprechendem Regelungsinhalt sind die Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

In Betrieben, in denen ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag die Anwendung der Flächenstarifverträge derart beschränkt, dass der Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie keine Anwendung finden würde, ist zu prüfen, ob die Einführung der Pflegezusatzversicherung Chemie dem ursprünglich mit dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag verfolgten Zweck widersprechen würde oder, ob die Pflegezusatzversicherung Chemie dort ebenfalls eingeführt werden kann. Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag ist gegebenenfalls entsprechend zu ergänzen.

E Änderungen des Manteltarifvertrages

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 20. September 2018 folgende Änderungen vorzunehmen:

- § 2 I Ziffer 3 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder bis zu fünfeinhalb Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

- § 3 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

Für Arbeitnehmer mit gemäß § 2 I Ziffer 3 oder § 12 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt abweichend festgelegten längeren oder kürzeren Regelarbeitszeiten ist die jeweils darüber hinaus gehende Arbeitszeit Mehrarbeit, soweit sie angeordnet.

- § 3 VI wird wie folgt neu überschrieben:

VI. Dienstreisen

- § 3 VI Ziffer 4 wird neu eingefügt:

Bei angeordneten Dienstreisen wird durch eine Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Üblichkeit geregelt, wie ein Ausgleich der Reisezeiten außerhalb der Arbeitszeit nach § 2 erfolgt.

- § 12 I Ziffer 5 Satz 3 wird wie folgt neu gefasst:

Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden mindestens 12 Monate lang nicht gearbeitet hat.

- § 17 Ziffer 1 wird wie folgt neu gefasst:

Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 22. November 2019 tritt am 1. Dezember 2019 in Kraft.

- § 17 Ziffer 3 wird wie folgt neu gefasst:

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende, frühestens zum 31. Dezember 2020, gekündigt werden.

- VII der Protokollnotizen wird wie folgt neu gefasst; die Fußnoten bleiben unverändert:

Übersicht zu den Feiertagszuschlägen gemäß § 4 I Ziffern 4 bis 6

		Tagschicht				Kontinuierliche Wechselschicht				
		5-Tage-Woche Mo - Frei		Keine plan- mäßige Arbeit an Sa + So		Planmäßige Schichtarbeit		Arbeit an planmäßiger Freischicht ³		
Feiertage ¹	Hohe Feier- tage ²	keine Arbeit	Arbeit	keine Arbeit	Arbeit	Mo-Sa	So	Mo-Sa	So	keine Arbeit Mo-Sa
1. Januar Neujahr	x	(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-
6. Januar Heilige Drei Könige		(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
8. März Internationaler Frauentag		(ME) keine Arbeit	(ME) + 150%	-	(StdV) + 60%	(ME) + 150%	(ME) + 60%	(StdV) + 60%	(StdV) + 60%	
Karfreitag		(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
Oster- sonntag	x	-	-	-	(StdV) +150%	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-
Oster- montag	x	(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-	-
1. Mai Tag der Arbeit	x	(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-
Christi Himmelfahrt		(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
Pfingstsonntag	x	-	-	-	(StdV) +150%	-	(ME) +150%		(StdV) +150%	-
Pfingst- montag	x	(ME) keine Arbeit	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	-	-

		Tagschicht				Kontinuierliche Wechselschicht				
		5-Tage-Woche Mo - Frei		Keine planmäßige Arbeit an Sa + So		Planmäßige Schichtarbeit		Arbeit an plan- mäßiger Freischicht ³		
Feiertage ¹	Hohe Feier- tage ²	keine Arbeit	Arbeit	keine Arbeit	Arbeit	Mo-Sa	So	Mo-Sa	So	keine Arbeit Mo-Sa
Fronleichnam		(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
15. August Maria Himmelfahrt		(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
20. September Weltkindertag		(ME)	(ME) +150%		(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	
3. Oktober Tag der Deutschen Einheit		(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
31. Oktober Reformations- tag		(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
1. November Allerheiligen		(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	(ME) +150%	(ME) +60%	(StdV) +60%	(StdV) +60%	-
Buß- und Betttag		(ME)	(ME) +150%	-	-	(ME) +150%	-	(StdV) +60%	-	-
24. Dezember Heiligabend ab 13.00 Uhr		-	(ME) +100%	-	(StdV) +100%	(ME) +100%	(ME) +100%	(StdV) +100%	(StdV) +100%	-
25. Dezember 1. Weihnacht- tag	x	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-
26. Dezember 2. Weihnacht- tag	x	(ME)	(ME) +150%	-	(StdV) +150%	(ME) +150%	(ME) +150%	(StdV) +150%	(StdV) +150%	-

Diese Bestimmungen sind unter Berücksichtigung der im Geltungsbereich des Manteltarifvertrages (Ost) geltenden Besonderheiten auch zwischen dem Arbeitgeberverband Nordostchemie und der IG Bergbau, Chemie, Energie für den Manteltarifvertrag (Ost) umzusetzen.

F Änderungen des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 in der Fassung vom 20. September 2018 folgende Änderungen vorzunehmen:

- Die Präambel wird wie folgt neu gefasst:

Mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge wollen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge fördern und hierzu Anreize für jeden Arbeitnehmer schaffen. Dabei nutzen die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer möglichst hohen Attraktivität des tariflichen Angebotes. Mit dem Ausbau der tariflichen Altersvorsorge als zusätzliches Standbein mit attraktiven Bedingungen wird insgesamt das Ziel verfolgt, zur Absicherung des Lebensstandards der Arbeitnehmer auch im Alter beizutragen.

- § 5 Einleitungssatz wird wie folgt neu gefasst:

Die volle Jahresleistung beträgt 100 % eines monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des Manteltarifvertrages) und für Auszubildende 100 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung.

- § 5a Ziffer 1 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

Als Bandbreite für die Abweichung kann die tarifliche Jahresleistung gemäß § 5 zwischen 85 % und 130 % eines monatlichen Tarifentgelts (vgl. Protokollnotiz I Ziffer 1 des Manteltarifvertrages) bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung betragen.

- § 18 Ziffer 4 wird wie folgt neu gefasst:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können das Verfahren, die Form und die Fristen näher - auch abweichend - geregelt werden.

- In § 18 wird Ziffer 5 neu eingefügt:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann entsprechend § 20 Absatz 2 BetrAVG vereinbart werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelne Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Der Umwandlungsbetrag bei einer automatischen Entgeltumwandlung darf unter Einschluss des Entgeltumwandlungsgrundbetrages und der Chemietarifförderung 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

- § 19 Ziffer 1 wird wie folgt neu gefasst:

Macht der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch oder wurde eine automatische Entgeltumwandlung nach § 18 Ziffer 5 eingeführt, so erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine Chemietarifförderung. Die Höhe dieser Chemietarifförderung richtet sich nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung. Wandelt der Berechtigte

478,57 Euro um, beträgt sie 134,98 Euro; Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitnehmer (zum Beispiel Langzeitkranke, Arbeitnehmer in Elternzeit), die mindestens den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag, aber weniger als 478,57 Euro umwandeln, haben einen anteiligen Anspruch.

- § 20 wird in Ziffer 1 wie folgt neu gefasst:

Dieser Tarifvertrag in der Fassung vom 22. November 2019 tritt mit Ausnahme der Regelungen zu §§ 5, 5a am 1. Januar 2020 in Kraft. Die Änderungen zu §§ 5, 5a treten am 1. Januar 2021 in Kraft. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

- Ziffer 5 der Protokollnotizen wird wie folgt neu gefasst:

Berechtigten, die nach § 16 Absatz 5 von der Entgeltumwandlung ausgenommen sind, steht ein Geldleistungsanspruch in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 und der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 zu, soweit sie die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Das gilt ebenfalls für Berechtigte, deren Altersversorgungsvertrag aufgrund von Zeitablauf ohne Verlängerungsoption beendet wurde und für die tatsächlich keine Möglichkeit mehr für einen Neuabschluss besteht.

- Ziffer 6 der Protokollnotizen wird wie folgt neu gefasst:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können tarifliche Einmalzahlungen in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden. Dies gilt nicht, sofern der Durchführungsweg der Entgeltumwandlung eine Einmalzahlung voraussetzt.

Bei Inkrafttreten der Änderungen des § 5a bestehende Betriebsvereinbarungen können bis zum Ablauf ihrer Mindestlaufzeit auf der ursprünglichen Basis fortgeführt werden. Die Betriebsparteien sollen eine Anpassung der Vereinbarung auf die in § 5a neu geregelte Spanne prüfen.

Diese Bestimmungen sind unter Berücksichtigung der im Geltungsbereich des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) geltenden Besonderheiten auch zwischen dem Arbeitgeberverband Nordostchemie und der IG Bergbau, Chemie, Energie für den Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost) umzusetzen.

G Änderungen des Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demografie

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IG Bergbau, Chemie, Energie vereinbaren, im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie vom 16. April 2008 in der Fassung vom 17. Mai 2017 folgende Änderungen vorzunehmen:

- Die Absätze 1 bis 3 der Präambel werden wie folgt neu gefasst:

Der demografische Wandel in Deutschland hat erheblichen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig verringert sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich - eine Folge sinkender Geburtenzahlen.

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. Während 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, insbesondere durch ein lebensphasenorientiertes Arbeiten, zu setzen.

- § 6 IV wird wie folgt neu gefasst:

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien 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).

- § 7 Ziffer 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

Der Arbeitgeber stellt pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebes einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 750 Euro jeweils bis spätestens zum 31. Dezember eines Jahres zur Verfügung.

- § 8 wird vor Ziffer 1 wie folgt gefasst:

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Bildung und Verwendung von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

- § 8 Ziffer 2 wird wie folgt neu gefasst:

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, ein Teil des kalenderjährigen Tarifentgelts, dessen Obergrenze durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld oder Teile hiervon sowie der Zukunftsbetrag zur Verfügung.

- § 9 Ziffer 6 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld nach SGB V, Verletzten- oder Übergangsgeld nach SGB VII oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer dieser Leistung eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Arbeitgeber für etwaige Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach § 10 Absatz 2 AltersteilzeitG in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesagentur gehen damit auf den Arbeitgeber über.

- § 17 wird wie folgt gefasst:

Der Tarifvertrag vom 16. April 2008 in der Fassung vom 22. November 2019 tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, erstmals zum Jahresende 2023, gekündigt werden.

H Qualifizierungsoffensive Chemie

Innovativ und wettbewerbsfähig bleiben – richtige Kompetenzen fördern und fordern

I.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie weitere Transformationsprozesse verringern die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen in bisher ungekanntem Ausmaß. So wie sich berufliche Tätigkeiten verändern, wandeln sich auch die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer*. Nur wo eine bestmögliche Übereinstimmung zwischen Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber und Qualifikationsprofilen der Arbeitnehmer gelingt, sind diese gleichermaßen auf den Wandel in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit vorbereitet.

II.

Die Chemie-Sozialpartner sind sich ihrer besonderen Verantwortung für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bewusst. Deshalb beantworten die Sozialpartner der chemischen Industrie bereits seit vielen Jahren Fragen der Weiterbildung. So enthält der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie bereits Regelungen zur Qualifizierung. Den Chemie-Sozialpartnern ist dabei wichtig, die Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen zu fördern und zu fordern. Beide Seiten müssen in Weiterbildung investieren. Schließlich profitieren beide Seiten von ihr: die Unternehmen, indem damit die für die digitale Transformation notwendigen Kompetenzen aufgebaut werden und die Arbeitnehmer, indem so ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten wird.

Auf politischer Ebene haben die Chemie-Sozialpartner vor Kurzem ein Bekenntnis für das Thema Weiterbildung abgegeben. Sie sind Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung und haben dort – als einzige Branche – sechs gemeinsame Selbstverpflichtungen eingebracht (https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf). Auch entwickeln die Chemie-Sozialpartner im Rahmen ihres Dialogprozesses WORK@industry4.0 das Zielbild Weiterbildung 4.0 für die Branche.

III.

In der Roadmap Arbeit 4.0 der Tarifrunde 2018 haben die Chemie-Sozialpartner eine Qualifizierungsoffensive zur Bewältigung des digitalen Wandels vereinbart.

Um die neuen Qualifizierungsherausforderungen, die sich nicht nur aus der Digitalisierung, sondern auch aus anderen Transformationsprozessen (Klimapolitik, Umbau der Geschäftsmodelle im Mobilitätssektor usw.) ergeben, meistern zu können, wollen die Chemie-Sozialpartner den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Branche folgende **Instrumente zur strategischen Personalplanung** zur Verfügung stellen:

1. Trendanalyse zu den Kompetenzen der Zukunft („Future Skills Report Chemie“)

Unter anderem mithilfe einer KI-basierten Lösung wird eine umfangreiche Branchenauswertung zur Veränderung des Qualifikationsbedarfs in vordefinierten Job-Familien durchgeführt. Eine KI-basierte Lösung greift auf öffentlich zugängliche Daten der Unternehmen zurück (u.a. Stellenausschreibungen) und wertet diese aus. Daraus entstehen eine Analyse der Kompetenzlandschaft und die Beantwortung der Frage, welche Kompetenzen für die Chemie wichtiger werden und welche an Bedeutung verlieren.

2. Tool zur Qualifikationsanalyse im Unternehmen

Um einen ersten Einstieg in das Thema Qualifikationsanalyse zu erleichtern, soll ein Tool angeboten werden, mit dem sich die aktuellen Qualifikationen der Arbeitnehmer abbilden und der zukünftige Qualifikationsbedarf bestimmen lassen. Dieses Tool setzt entweder auf bestehende Instrumente am Markt auf oder wird als KI-basierte Lösung entwickelt.

3. Weiterbildungsberatung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Sozialpartner bieten den Arbeitgebern zwei Möglichkeiten zur Beratung an: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird ein spezielles Weiterbildungsberatungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Chemiebranche einrichten. Es soll in mehreren Modellregionen erprobt werden, bevor ein bundesweites Programm aufgesetzt wird.

Parallel zum Angebot der BA sollen Beratungsangebote privater Dienstleister in Modellregionen erprobt werden, die sich vor allem an Unternehmen richten. Sie dienen der Qualifikationsbedarfsanalyse, die in einen umfassenden, betriebsindividuellen Beratungsprozess eingebettet ist.

I Verhandlungsverpflichtung

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie vereinbaren:

1. im Hinblick auf die Altersfreizeiten – unabhängig von der Teilzeitproblematik – im Laufe des Jahres 2020 ein neues tarifliches Modell zu entwickeln, das die beiderseitigen Interessen auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite berücksichtigt und zukunftsfest, rechtsicher und diskriminierungsfrei ist.
2. bezüglich der Gewährung von tariflichen Ansprüchen während der Zeit der Freistellung aus einem Langzeitkonto bis zum 30. Juni 2020 eine rechtssichere und angemessene Gestaltung zu entwickeln.
3. die Bestimmungen des Bundesentgelttarifvertrages bis zum Ablauf des Tarifabschlusses im Hinblick auf die Herausforderung – zum Beispiel durch den Wandel der Arbeitswelt, Digitalisierung, veränderte berufliche Anforderungen und Ausbildungsgänge – zu modernisieren und zu überarbeiten. Verantwortlich für die Steuerung der Umsetzung sind die beiden 8er-Kommissionen der Tarifrunde 2019.

* * *

Wiesbaden, den 22. November 2019

Für den

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.,
Wiesbaden

Für die

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,
Energie, Hauptvorstand, Hannover

gez. Müller

gez. Dr. Stiller

gez. Sikorski

gez. Jungvogel