

## STANDORT- UND BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG DURCH DIE FLÄCHENTARIFVERTRÄGE IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

### – Betriebsbezogene Flexibilisierungsinstrumente durch tarifliche Rahmenregelungen –

#### Der Flächentarifvertrag hat sich bewährt

In der öffentlichen Diskussion wird die Verantwortung der Tarifvertragsparteien für den Standort Deutschland angemahnt. Es wird der Eindruck erweckt, wir haben in Deutschland inflexible Tarifverträge, die keinen betrieblichen Spielraum bieten. Die Wirklichkeit sieht anders aus.

Die Chemie-Tarifvertragsparteien haben frühzeitig eine Neuorientierung ihrer Tarifpolitik eingeleitet und für die Unternehmen im Interesse von Produktion und Beschäftigung Flexibilisierungsmöglichkeiten, Öffnungen und Entlastungen in den Flächentarifverträgen geschaffen. Ermöglicht wird dies durch eine pragmatische Sozialpartnerschaft, die zu einem Markenzeichen der Chemie geworden ist. Sie drückt sich in einer Vielzahl von Tarifverträgen, außertariflichen Sozialpartnervereinbarungen und gemeinsamen Sozialpartner-Einrichtungen aus.

Mit der seit zehn Jahren praktizierten Tarifpolitik der Flexibilisierung verfolgen die Chemie-Arbeitgeberverbände und die IG BCE vorrangig folgende Ziele:

- Sicherung der Beschäftigung am Chemie-Standort Deutschland
- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen
- Zukunftsfähigkeit des Flächentarifvertrages durch Modernisierung erhalten
- Mit tarifpolitischen Innovationen Beispiel geben für andere Tarifbereiche in Deutschland
- Tarifautonomie gegen Staatseinfluss verteidigen

Gemeinsam fördern beide Tarifvertragsparteien die unternehmensindividuelle Nutzung der 14 Flexibilisierungsinstrumente bei objektivierbarem Bedarf.

Im Interesse einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Chemie-Arbeitsplätze in Deutschland ist die Nutzung nicht auf wirtschaftliche Notlagen der Unternehmen beschränkt, sondern erlaubt bewusst auch eine vorausschauende und angesichts der Differenzierungsmöglichkeiten nach den konkreten betrieblichen Erfordernissen verantwortbare Anwendung. Diese betriebsspezifische Nutzung verdient den Vorzug vor pauschalen Einheitslösungen wie etwa dem Ruf nach der 40-Stunden-Woche.

Für die Nutzung der Flexi-Instrumente ist in jedem Fall eine Einigung der Betriebsparteien Voraussetzung. Soweit einzelne Instrumente eine Zustimmung der Tarifvertragsparteien verlangen, kann diese schnell und unbürokratisch erfolgen. Durch diese Rollenverteilung sind die Verantwortlichkeiten für betriebsspezifische Regelungen klargestellt.

Das Zustimmungserfordernis der Tarifvertragsparteien garantiert eine kontrollierte Nutzung und unterstützt zugleich durch die dabei gewonnenen Erkenntnisse eine praxisorientierte Weiterentwicklung der Flächentarifverträge. Die Tarifvertragsparteien wissen dadurch, was die Betriebe aktuell »bewegt« und können sich darauf in ihrer künftigen Tarifpolitik einstellen.

Dieser Vorteil der Basisnähe und des Praxisbezuges geht für die Tarifvertragsparteien verloren, falls die Flexibilisierungsmöglichkeiten allein in die Zuständigkeit der Betriebe fallen. Die Mitgliederbindung und Legitimation von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden würde zudem aufs Spiel gesetzt, wenn die Abweichung vom Tarifvertrag nur am jeweiligen Abstimmungsverhalten der Belegschaften festgemacht wird, wie es die Gesetzgebungsvorschläge von CDU und FDP vorsehen.



## Beschäftigungssichernde Rahmenregelungen

---

### Entgeltkorridor

Auf betrieblicher Ebene kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart werden, dass die in den Flächentarifverträgen für die chemische Industrie festgelegten Tarifentgelte für alle Beschäftigten eines Betriebes bis zu 10 vom Hundert 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 weit reichende Öffnungsklausel neu eingeführt. Sie gilt für Betriebe, deren tarifliche Arbeitsbedingungen wegen der Überschneidung ihrer Tätigkeiten mit dem Geltungsbereich der Flächentarifverträge anderer Branchen nicht mehr wettbewerbsfähig sind. In diesen Fällen können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichende Tarifregelungen auf betrieblicher Ebene oder in firmenbezogenen Verbandstarifverträgen vereinbart werden.

### Absenkung der tariflichen Einmalzahlungen

Die tariflichen Einmalzahlungen können bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten um einen Betrag, der der Jahresleistung entspricht, durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgesenkt, ausgesetzt oder auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Hierzu ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

### Optionsklausel

Mit dem Tarifabschluss 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 95 vom Hundert des tariflichen Monatsentgelts kann eine Bandbreite von 80 vom Hundert bis 125 vom Hundert vereinbart werden.

### Entlastungen kombinierbar

Die verschiedenen Flexibilisierungsmaßnahmen können weit gehend miteinander kombiniert werden. Die Betriebsparteien können dadurch innerhalb der Chemie-Flächentarifverträge in erheblichem Maße auf die wirtschaftliche Situation und konjunkturelle Schwankungen reagieren, die auf der einen Seite zu Kostenentlastungen führen und zum anderen beschäftigungssichernde Aspekte enthalten.

### Tarifvertrag zur Qualifizierung

Erstmals enthält ein Flächentarifvertrag Rahmenbedingungen zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die durch freiwillige Betriebsvereinbarung getroffen werden können.

Als Qualifizierung gelten alle betriebsbezogenen und individuellen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dabei eine faire Kostenverteilung geregelt. Dabei wird in der Regel der Eigenbeitrag der Arbeitnehmer durch Zeit erbracht, der durch Zeitanzeige aus dem Langzeitkonto beigesteuert werden kann.

## Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit

### Arbeitszeitkorridor

Die tarifliche Regelarbeitszeit in der chemischen Industrie beträgt 37,5 Wochenstunden. Durch Vereinbarung auf betrieblicher Ebene kann für einzelne Betriebsteile oder größere Arbeitnehmergruppen eine längere oder kürzere Wochenarbeitszeit festgelegt werden. Hierfür steht ein Korridor zwischen 35 und 40 Wochenstunden zur Verfügung. Bezahlt werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

### Verteilzeiträume

Die festgelegte 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 3 Jahre möglich. Bei starkem Arbeitsanfall kann also länger gearbeitet und dies in auftragschwächeren Zeiten entsprechend ausgeglichen werden. Die tägliche Arbeitszeit kann hierbei bis zu 10 Stunden betragen.

### Schichtarbeit

Die tarifliche Arbeitszeit kann auf alle Werktage, einschließlich des Samstags, verteilt werden. 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.

### Option für Langzeitkonten

In der Tarifrunde 2003 haben BAVC und IG BCE eine tarifliche Option zur Bildung von Langzeitkonten vereinbart. Sie können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingerichtet und für verschiedene Zwecke wie zum Beispiel 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 der tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge sowie Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen.

### 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 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 bezahlten Überstunden mehr.

### Altersteilzeit

Die Altersteilzeitregelung in der chemischen Industrie ermöglicht es Arbeitnehmern, ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitszeit unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu 6 Jahre um die Hälfte zu reduzieren. Im so genannten »Blockmodell« können die Altersteilzeit-Arbeitnehmer ihre Arbeit in der 1. 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.

Über den gesamten Zeitraum erhalten sie gleich bleibende Bezüge in Höhe von mindestens 85 vom Hundert ihres Vollzeit-Nettoeinkommens. Sie gehen anschließend in Rente. Unter bestimmten Voraussetzungen kann durch betriebliche Regelungen die Altersteilzeit auf bis zu 10 Jahre ausgedehnt werden.



# STANDORT- UND BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG DURCH DIE FLÄCHENTARIFVERTRÄGE IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

## Beschäftigungsfördernde Rahmenregelungen

### Abgesenkte Einstiegstarife

Für neu eingestellte Arbeitnehmer gelten in der chemischen Industrie so genannte »Einstiegstarife«. So erhalten unbefristet eingestellte Arbeitnehmer und übernommene Ausgebildete im 1. Beschäftigungsjahr Bezüge in Höhe von 95 vom Hundert der sonst geltenden Tarifentgelte. Für neu eingestellte Langzeitarbeitslose gilt im 1. Jahr ein Satz von 90 vom Hundert.

### Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen

Zweck dieses Tarifvertrages ist es, Jugendlichen ohne Berufsausbildungsvertrag eine Eingliederung in das Berufsleben zu ermöglichen. Eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien – der so genannte Unterstützungsverein der chemischen Industrie – unterstützt Unternehmen, die Jugendliche im Rahmen dieses Förderprogramms eingestellt haben, indem der Verein bis zur Hälfte die tarifliche Eingliederungsvergütung übernimmt.

### Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung«

Durch diesen Tarifvertrag verpflichten sich die Unternehmen der chemischen Industrie, die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze bis 2007 zu steigern. Sie setzen dadurch ihre langfristige Ausbildungsinitiative fort, um damit angesichts der demografischen Entwicklung das Ausbildungsplatzangebot nachhaltig zu sichern und zu erweitern. Dazu gehört auch, dass insbesondere die Betriebe, die bisher nicht ausgebildet haben, Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

## Tarifvertrag Altersvorsorge

Im Rahmen des Abschlusses für die westdeutsche Chemie-Industrie wurde 1998 erstmals in einem deutschen Flächentarif 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 zurzeit geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ist es weitgehend kostenneutral.

Als zusätzlicher Durchführungsweg wurde nach dem Tarifabschluss 2001 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.



**Es gibt nicht den »starrten« Tarifvertrag.**

