

# Verhandlungsergebnis 2022

zwischen

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.**

und

**IGBCE**

In der zweiten Bundesverhandlungsrunde am 4. und 5. April 2022 haben Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IGBCE das folgende Verhandlungszwischenergebnis erzielt:

Angesichts der unabsehbaren Entwicklung des Ukraine-Konfliktes und der sich daraus ergebenden Folgen für die wirtschaftliche Situation der chemisch-pharmazeutischen Unternehmen wurde eine Brückenregelung vereinbart.

Die Verhandlungen werden in einer dritten Bundesrunde im Oktober 2022 fortgesetzt.

Bis zur Wiederaufnahme der Verhandlungen werden die 8-er Kommissionen der Tarifvertragsparteien die politische Lage regelmäßig überprüfen und im Hinblick auf die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in der chemischen Industrie bewerten. Hierzu treten sie regelmäßig zusammen.

Um ihrer Verantwortung gerecht zu werden, Lösungen zu finden, die sowohl die unsichere ökonomische Lage, als auch den berechtigten Wunsch der Beschäftigten nach Kaufkraftsicherung berücksichtigen, haben die Chemie-Sozialpartner im Rahmen eines Brückenabschlusses folgende Regelungen getroffen:

## **A Entgeltregelung**

### **1. Wieder in Kraft setzen der Entgelttarifverträge**

Die bezirklichen Entgelttarifverträge für die Beschäftigten werden rückwirkend zum 1. April 2022 unverändert wieder in Kraft gesetzt. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen bis zum 31. Oktober 2022. Die Ausbildungsvergütungen bleiben ebenfalls unverändert.

### **2. Brückenzahlung**

Arbeitnehmer erhalten bis spätestens zum 31. Mai 2022 (Fälligkeit) für die Laufzeit des bezirklichen Entgelttarifvertrages eine Brückenzahlung als Einmalzahlung in Höhe von 1.400 Euro, Auszubildende 500 Euro.

Bei Vorliegen von besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens reduziert sich die Brückenzahlung für Arbeitnehmer auf 1.000 Euro, wenn der Arbeitgeber dies dem Betriebsrat sowie den Tarifvertragsparteien über den jeweiligen regionalen Chemie-Arbeitgeberverband vor Fälligkeit der Brückenzahlung 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.

Bei Vorliegen einer Umsatzrendite von bis zu 3 Prozent im letzten Geschäftsjahr, die vom Steuerberater/Wirtschaftsprüfer bestätigt wird, bestätigen die Bundestarifvertragsparteien die Zulässigkeit der Reduzierung der Brückenzahlung.

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

Unternehmen, die für das Jahr 2022 bereits belegbar eine deutliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage verzeichnen oder bei denen eine deutliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage anhand belegbarer Anzeichen unmittelbar bevorsteht und durch den Steuerberater/Wirtschaftsprüfer bestätigt wird, dass voraussichtlich eine Umsatzrendite von

bis zu 3 Prozent im Jahr 2022 erzielt werden wird, bestätigen die Bundestarifvertragsparteien die Zulässigkeit der Reduzierung der Brückenzahlung.

Bestätigt sich die prognostizierte Nettoumsatzrendite für das Jahr 2022 nicht und liegt über 3 Prozent, wird der jeweilige Differenzbetrag zwischen voller und reduzierter Brückenzahlung bis spätestens zum 30. Juni 2023 nachgewährt.

Der Anspruch auf Brückenzahlung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 5. April 2022 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat. Arbeitnehmer, die am 5. April 2022 in der Freistellung aus ihrem Langzeitkonto waren, haben keinen Anspruch auf die Brückenzahlung.

Arbeitnehmer, die am 5. April 2022 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen und die nach dem vorhergehenden Absatz keinen Anspruch hatten, erhalten die Brückenzahlung in Höhe von 50 Prozent, wenn sie am 15. Juli 2022 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis haben.

Der Anspruch wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer einvernehmlichen Gesamregelung nicht berührt. Arbeitnehmer, die bis 31. Oktober 2022 aus verhaltensbedingten Gründen ausscheiden, müssen die Brückenzahlung zeitanteilig gekürzt zurückzahlen. Der Arbeitgeber kann den Anspruch mit Ansprüchen des Arbeitnehmers verrechnen.

Maßgebend sind die am jeweiligen Stichtag (5. April 2022, 15. Juli 2022) bestehenden tariflichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Arbeitsverhältnis, tarifliche regelmäßige oder vertragliche Arbeitszeit, Ausbildungsverhältnis). Danach eintretende Veränderungen dieser Verhältnisse werden nicht berücksichtigt. Ein Statuswechsel zwischen den Stichtagen führt nicht zu einer Veränderung des ursprünglichen Anspruchs.

Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit individueller Reduzierung der Arbeitszeit erhalten die Brückenzahlung anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit bemisst sich die Brückenzahlung im Verhältnis der tatsächlichen Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die einzelnen Abschnitte ihrer Altersteilzeit am Stichtag.

## **B Altersfreizeiten**

Die Tarifvertragsparteien haben am 19. November 2019 in einer gemeinsamen Erklärung zur Umsetzung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts zum Altersfreizeitanspruch von Teilzeitbeschäftigten folgende Übergangsregelung vereinbart:

Teilzeitbeschäftigte, die nach dem Urteil des BAG nun Anspruch auf Altersfreizeiten haben, erhalten diese anteilig. Gleiches gilt für bereits geltend gemachte Ansprüche. Die Lage der Altersfreizeiten ist betrieblich zu regeln.

Der Arbeitgeber kann diese Altersfreizeiten bis zur abschließenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsbeschwerde den jeweiligen Arbeitszeitkonten der Teilzeitbeschäftigten vorläufig gutschreiben. Abhängig vom Ausgang des Verfahrens werden die angesammelten Altersfreizeiten entweder nachträglich gewährt oder das nicht gerechtfertigte Arbeitszeitguthaben wird wieder in Abzug gebracht.

Die Betriebsparteien treffen eine einvernehmliche Regelung, in welcher Form die gutgeschriebenen oder rechtswirksam geltend gemachten Altersfreizeiten nachträglich gewährt werden. Dabei ist eine Gewährung in natura, eine Auszahlung oder Einbringung der Altersfreizeiten in ein Langzeitkonto möglich.

## **C Änderungen des Manteltarifvertrages**

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IGBCE vereinbaren, im Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 22. November 2019 folgende Änderungen vorzunehmen:

- § 2 I Ziffer 3 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.

Die individuelle Veränderung der Arbeitszeit kann nach § 12 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt vereinbart werden.

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

- § 2a wird wie folgt neu gefasst:

### **§ 2a Altersfreizeiten**

1. Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Arbeitnehmer mit aufgrund individueller Vereinbarung verkürzter Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit erhalten eine anteilige Altersfreizeit. Diese entspricht dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

Soweit für Arbeitnehmer aufgrund einer Regelung nach Fußnote 1 Absatz 3, § 2 I Ziffer 3, § 15 Ziffer 1 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie oder aufgrund von Kurzarbeit eine um bis zu zweieinhalb Stunden kürzere wöchentliche Arbeitszeit als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit kollektiv gilt, vermindert sich die Altersfreizeit entsprechend. Liegt die Arbeitszeit um zweieinhalb Stunden oder mehr unter der tariflichen Arbeitszeit, entfällt die Altersfreizeit.

Eine Verlängerung der Arbeitszeit über die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus erhöht die Altersfreizeiten nicht.

2. Die Lage der Altersfreizeiten kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbart werden. Vorrangig sollen Altersfreizeiten am Dienstag, Mittwoch oder Donnerstag gewährt werden.

Ist aus Gründen des Arbeitsablaufs eine Zusammenfassung der Altersfreizeiten zu freien Tagen erforderlich, können sich die Betriebsparteien hierauf einigen.

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht, so fallen die Altersfreizeiten auf den Mittwochnachmittag. Sofern Arbeitnehmer mittwochnachmittags vertragsgemäß oder aufgrund betrieblicher Regelung keine Arbeitsleistung erbringen, fallen die Altersfreizeiten auf den nächsten Arbeitstag des Arbeitnehmers.

3. Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sowie Arbeitnehmer in Zweischichtarbeit, wenn sie regelmäßig auch Spätschichten leisten, erhalten abweichend von Ziffer 1 bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit, die das 55. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschichtarbeit geleistet haben, erhöht sich die Altersfreizeit je Woche um eine Stunde auf dreieinhalb Stunden.

Ziffer 1 Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

Für Arbeitnehmer in voll- oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit sind die Altersfreizeiten zu Freischichten zusammenzufassen. Die Freischichten sind möglichst gleichmäßig verteilt in dem Verhältnis auf Früh-, Spät- und Nachtschichten zu legen, wie diese im Laufe des Kalenderjahres nach dem jeweiligen Schichtplan anfallen.

4. Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, erhalten nach dem vollendeten 57. Lebensjahr möglichst gleichmäßig verteilt jährlich 8 weitere 24-stündige Freizeiten als Altersfreizeiten.
5. Für die Arbeitszeit, die infolge einer Altersfreizeit ausfällt, wird das Entgelt fortgezahlt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte, einschließlich der Schichtzulagen, jedoch ohne Erschwerniszulagen und ohne die Zuschläge nach § 4 I.
6. Die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit

nicht arbeitet. Macht der Arbeitnehmer von einer Altersfreizeit keinen Gebrauch, so ist eine Nachgewährung ausgeschlossen.

Wird auf Verlangen des Arbeitgebers eine Altersfreizeit aus dringenden betrieblichen Gründen nicht am vorgesehenen Tag gegeben, so ist sie innerhalb von 3 Monaten nachzugewähren.

- § 2b wird neu eingefügt:

### **§ 2b Flexibilisierungen Altersfreizeiten**

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, den Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2a durch eine der folgenden Optionen zu ersetzen:
  - Flexibler Übergang in den Ruhestand
  - Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung
  - Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung
  - Einbringung in das Langzeitkonto
2. Der Arbeitgeber entscheidet, ob und gegebenenfalls welche Optionen nach Ziffer 1 angeboten werden. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer freiwillig. Sollen die Altersfreizeiten flexibilisiert werden, wird der Anspruch auf Altersfreizeiten des Arbeitnehmers nach § 2a vollständig ersetzt. Die Flexibilisierung der Altersfreizeiten kann auch mit Arbeitnehmern, die bereits einen Anspruch auf Altersfreizeiten haben, vereinbart werden.
3. Der Betriebsrat ist über entsprechende Vereinbarungen zu informieren. Auf seinen Vorschlag ist das Angebot der Flexibilisierung an besondere Arbeitnehmergruppen oder in bestimmten Betriebsteilen zu erörtern.

#### **I. Flexibler Übergang in den Ruhestand**

1. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann eine Arbeitszeitentlastung zur Ermöglichung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. In der Vereinbarung wird der individuelle Anspruch auf Altersfreizeiten durch eine bezahlte vollständige Freistellung vor Eintritt in den Ruhestand ersetzt.
2. Während der Freistellung wird das Entgelt gemäß § 2a Ziffer 5 fortgezahlt.
3. Scheidet der Arbeitnehmer zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung aufgrund betriebsbedingter Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er pro vollendetem Jahr ab begonnenem Ersetzen der Altersfreizeiten durch die Freistellung vor der Rente eine Abfindung. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben, beträgt die Höhe der Abfindung 1,0 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für alle übrigen Arbeitnehmer beträgt die Höhe der Abfindung 0,7 des laufenden Monatsbezugs vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In allen anderen Fällen des Ausscheidens zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der bezahlten Freistellung besteht kein Anspruch auf eine Abfindung.

4. Die Dauer der Freistellung beträgt:
  - für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 2,5 Stunden je Woche 3 Wochen pro Kalenderjahr
  - für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 3,5 Stunden je Woche 4,3 Wochen pro Kalenderjahr
  - für Arbeitnehmer im 24-Stunden-Dienst 8 24-stündige bezahlte Freizeiten pro Kalenderjahr.

Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Anspruch anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

Der monatliche Anspruch beträgt ein Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes.

## II.

### **Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung oder die gesetzliche Rentenversicherung**

1. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten vom Arbeitgeber als Arbeitgeberbeitrag in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eingezahlt werden. Dabei wird der bisherige Durchführungsweg genutzt. Sofern betrieblich kein anderer Fälligkeitstermin festgelegt wird, gilt der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin. Es ist sicherzustellen, dass die Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung spätestens zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vollzogen wird. Diese Beiträge sind sofort unverfallbar.
2. Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten vom Arbeitgeber als Arbeitgeberbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung Bund eingezahlt werden, mit dem Ziel, Rentenabschläge, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente entstehen, auszugleichen. Grundvoraussetzung hierfür ist die Erklärung des Arbeitnehmers unter Vorlage einer Rentenauskunft, eine Altersrente mit Rentenabschlägen in Anspruch nehmen zu wollen. Die maximale Höhe der Ausgleichszahlung ergibt sich aus der erteilten Auskunft. Der Arbeitgeber zahlt den Betrag jährlich an die Deutsche Rentenversicherung Bund spätestens bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.
3. Der Anspruch besteht in Höhe von einem Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat.
4. Der Wert für die ersetzten Altersfreizeiten ist auf Basis des jeweils geltenden Stundenentgeltes nach § 2a Ziffer 5 spätestens zum Zeitpunkt der Einzahlung zu berechnen. Grundlage hierfür sind folgende Werte:
  - für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 2,5 Stunden je Woche 115 Stunden pro Kalenderjahr
  - für Arbeitnehmer mit einem Anspruch auf 3,5 Stunden je Woche 161 Stunden pro Kalenderjahr
  - für Arbeitnehmer im 24-Stunden-Dienst 8 24-stündige bezahlte Freizeiten pro Kalenderjahr.

Für Arbeitnehmer in Teilzeit bemisst sich der Anspruch anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

Der monatliche Anspruch beträgt ein Zwölftel des kalenderjährlichen Wertes.

5. Etwaig sich ergebende Restbeträge, die nach der Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung und der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung aufgrund erreichter Höchstgrenzen verbleiben, können als Entgelt ausgezahlt oder in Freizeit gewährt werden. Hierüber entscheiden Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich.

### III. Einbringung in das Langzeitkonto

Anstelle der Gewährung von Altersfreizeiten nach § 2a kann ein Betrag mit dem finanziellen Wert des jeweiligen Anspruchs auf Altersfreizeiten nach den Grundsätzen des § 8 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie und den jeweiligen betrieblichen Regelungen in ein bestehendes Langzeitkonto eingezahlt werden.

- § 4 I wird wie folgt neu gefasst:

#### I. Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Zuschläge betragen

1.	für Mehrarbeit	25 %
2.	für Nachtarbeit	20 %
3.	für Arbeiten an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen	60 %
4.	für Arbeiten am 24. Dezember ab 13 Uhr	100 %
5.	für Arbeiten an den Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen der Arbeitsausfall zu vergüten ist; für Arbeiten am 1. Mai, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, am Neujahrstag, auch dann, wenn diese Feiertage auf einen Sonntag oder auf einen an sich arbeitsfreien Werktag fallen oder nach landesgesetzlichen Regelungen keine gesetzlichen Feiertage sind	150 %

- § 4 II Ziffer 3 wird wie folgt neu gefasst:

Treffen Zuschläge von 60 % oder höhere Zuschläge mit anderen Zuschlägen zusammen, so ist nur der höhere Zuschlag zu zahlen. Ausgenommen hiervon ist der Zuschlag für Nachtarbeit, der in jedem Falle zu zahlen ist.

- § 5 II Ziffer 4 wird wie folgt neu gefasst:

Die Zuschläge für Nachtarbeit und Feiertage (§ 4 I Ziffern 3 bis 5) sind auch für die oben genannten Arbeitnehmer für geleistete Arbeit zu gewähren. Ein Anspruch auf einen Zuschlag für Sonntagsarbeit entsprechend der Regelung des § 4 I Ziffer 3 besteht für diese Arbeitnehmer nur für die Zeit, in der sie während der Arbeitsbereitschaft oder der Bereitschaftsruhe zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. Im Übrigen entfällt der Anspruch auf einen Zuschlag für Sonntagsarbeit. § 4 IV gilt entsprechend.



Zuschläge für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit entfallen, soweit die Höhe der entstandenen Zuschläge durch übertarifliche Zulagen für die Arbeit zur Nachtzeit und an Sonntagen erreicht oder überschritten wird.

- § 13 VI Ziffer 2 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 I Ziffern 3, 4 und 5 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

- § 14 VI Ziffer 3 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

Mehrarbeitszuschläge, Sonn- und Feiertagszuschläge im Sinne von § 4 I Ziffern 3, 4 und 5 sowie tarifliche Erschwerniszulagen bleiben für den Vergleich der Stunden- bzw. Monatsverdienste vor und nach der Verdienstminderung außer Betracht.

- § 17 Ziffer 1 wird wie folgt neu gefasst:

Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 5. April 2022 tritt mit Ausnahme der Regelung in § 4 I am 5. April 2022 in Kraft. Die Änderung des § 4 I tritt am 1. Juli 2022 in Kraft.

- § 17 Ziffer 3 wird wie folgt neu gefasst:

Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Halbjahresende, frühestens zum 31.12.2023, gekündigt werden.

- Die Überschrift in der Protokollnotiz VII wird wie folgt neu gefasst:

#### **Übersicht zu den Feiertagszuschlägen gemäß § 4 I Ziffern 3 bis 5**

- Die Fußnote 2 zur Protokollnotiz VII wird wie folgt neu gefasst:

Hohe Feiertage gemäß § 4 I Ziffer 5.

Diese Änderungen des Manteltarifvertrages (West) sind entsprechend auch in den Manteltarifvertrag (Ost) aufzunehmen.

## **D Änderungen des Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demografie**

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und IGBCE vereinbaren, im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie vom 16. April 2008 in der Fassung vom 22. November 2019 folgende Änderungen vorzunehmen:

- § 8 wird wie folgt neu gefasst:

### **§ 8 Langzeitkonten**

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

## I. Grundsätze

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 Insolvenzversicherung 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, ein Teil des kalenderjährigen Tarifentgeltes, dessen Obergrenze durch Betriebsvereinbarung zu regeln ist, die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld oder Teile hiervon sowie der Zukunftsbetrag zur Verfügung.
3. Der Arbeitnehmer entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. Fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.
4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen. Für diese Zeit kann durch Betriebsvereinbarung im Rahmen der rechtlichen Vorgaben ein abweichendes Arbeitsentgelt geregelt werden.
5. Langzeitkonten sind selbständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden.
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 Insolvenzversicherung 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.

## II. Leistungen während der Freistellung

1. Bei der Freistellung wird nach Unterbrechungsfreistellung (mit anschließender Fortsetzung des aktiven Arbeitsverhältnisses) und Freistellung vor Altersrente (mit anschließender Beendigung des Arbeitsverhältnisses) unterschieden.
2. Während der Unterbrechungsfreistellung werden folgende Einmalzahlungen unabhängig von der Dauer der Freistellung geleistet, soweit die jeweiligen tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen:

- Jahresleistung, § 5 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 5 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)
  - Zusätzliches Urlaubsgeld, § 10 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 9 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)
  - Entgeltumwandlungsgrundbetrag, § 15 Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge bzw. § 14 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (Ost)
3. Während der Freistellung vor Altersrente werden unabhängig von der Dauer der Freistellung die unter Ziffer 2 aufgeführten Leistungen nicht gewährt.

Im Jahr des Eintritts in die Freistellung erhält der Arbeitnehmer die ungekürzte Jahresleistung, wenn er in diesem Jahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört hat. In den Folgejahren besteht kein Anspruch.

4. Für beide Freistellungsarten gelten folgende Grundsätze:
- a. Für die Bemessung des Demografiefonds gemäß § 7 und den Anspruch auf den Zukunftsbetrag gemäß § 2 Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer sich am jeweiligen Stichtag nicht in der Freistellung befindet.
  - b. Der Anspruch auf den tariflichen Urlaub wird in der Freistellung als Rechengröße in ungekürzter Höhe gewährt. Das bedeutet, dass für 52 Wochen Freistellung nur 46 Wochen aus dem Wertguthaben ausfinanziert werden müssen. Bei kürzeren Freistellungsansprüchen wird eine anteilige Gewährung gemäß dem Zwölfstelungsprinzip angewendet.
  - c. Während der Freistellung besteht kein Anspruch auf Altersfreizeit gemäß § 2a des jeweiligen Manteltarifvertrages.
  - d. Wird bei Qualifizierungsmaßnahmen nach § 6 III Ziffer 6 ein Zeitanteil des Arbeitnehmers durch Entnahme aus dem Langzeitkonto erbracht und wird aufgrund von Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme unmöglich oder unterbrochen, wird die Freistellung unterbrochen. Im Übrigen wird die Freistellung nicht durch Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, gesetzliche Feiertage oder sonstige Freistellungen unterbrochen.
  - e. Das bei Beginn der Freistellung in den bezirklichen Entgelttarifverträgen ausgewiesene Tarifentgelt oder nach § 8 I Ziffer 4 Satz 2 vereinbarte Entgelt bleibt während der Freistellung unverändert. Erhöhungen der Entgeltsätze und in den bezirklichen Entgelttarifverträgen vereinbarte Einmalzahlungen werden nicht weitergeben. Bei Unterbrechungsfreistellungen werden die Erhöhungen der Entgelte erst ab dem Zeitpunkt der Rückkehr aus der Freistellung vorgenommen.
  - f. Wird die Freistellung mit einer zeitanteiligen Arbeitsleistung (Teilfreistellung) kombiniert, so gelten die vorstehenden Regelungen jeweils für den Freistellungsanteil an der Gesamtarbeitszeit. Für den Anteil der zeitanteiligen Arbeitsleistung entstehen die Ansprüche wie bei einer entsprechenden Teilzeitbeschäftigung.
  - g. Von den tariflichen Regelungen kann mit Ausnahme von § 8 II Ziffer 4 d und f Satz 2 durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der tarifvertraglichen Änderungen am 5. April 2022 bestehenden Betriebsvereinbarungen gelten fort.

- h. Tarifvertragliche Leistungen, die nach Inkrafttreten der tarifvertraglichen Änderungen am 5. April 2022 neu vereinbart werden, werden während der Freistellung nur gewährt, wenn dies ausdrücklich im jeweiligen Tarifvertrag aufgeführt wird.
- § 17 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

### **§ 17 Schlussbestimmungen**

Der Tarifvertrag vom 16. April 2008 in der Fassung vom 5. April 2022 tritt am 5. April 2022 in Kraft.

- Die Protokollnotizen werden wie folgt neu gefasst:

### **Protokollnotizen**

Die Übereinkünfte der Tarifvertragsparteien zu § 8 vom 31. März 2003, 12. Januar 2004 und 2. Oktober 2009 sowie darauf beruhende Absprachen werden aufgehoben.

## **E Mobiles Arbeiten**

Die Transformationsprozesse aufgrund von Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Entwicklung haben erhebliche Auswirkungen unter anderem auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. Arbeitszeit und Arbeitsort werden dabei neu betrachtet. Nicht allein wegen der Pandemie haben Mobile Arbeit und „Homeoffice“ in den letzten Jahren deutlich zugenommen. In den Unternehmen wurden dabei unterschiedliche Erfahrungen gemacht.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie vereinbaren, die Praxis des Mobilens Arbeitens wissenschaftlich begleitet zu erheben. Ergebnisse sollen im Jahr 2023 vorliegen.

Ziel der Studie ist es, die bisherige Praxis Mobiler Arbeit unter Beteiligung sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen mit Blick auf die folgenden Aspekte zu analysieren und zu bewerten:

- Produktivität
- Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung
- Soziale und finanzielle Auswirkungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Datenschutz und Datensicherheit
- Umsetzung der Mitbestimmung
- Arbeitsinhalte

Die Tarifvertragsparteien prüfen im Anschluss, ob sich tarifpolitische Maßnahmen aus der Studie ableiten lassen.

## **F Förderprogramm „AusbildungPlus“ Auszubildende in KMU unterstützen – Fachkräftebasis sichern**

Durch den Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge nimmt der Fachkräftebedarf in den Betrieben in den nächsten Jahren erheblich zu. Gleichzeitig haben sinkende Schulabgängerzahlen und der Trend zur Akademisierung zur Folge, dass zu wenige Menschen in Deutschland eine duale Ausbildung anstreben. Dies stellt die Unternehmen vor die wachsende Herausforderung, ihre Fachkräftebasis und damit Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie setzen sich dafür ein, ihr gemeinsames Ausbildungsengagement zu verstärken. Ziel ist es, mehr junge Menschen für eine Ausbildung in der Chemie zu begeistern und die unterstützenden Angebote für sie auszubauen.

### **I.**

Die Corona-Pandemie hat die Startchancen in Ausbildung sowie die Rahmenbedingungen für Ausbildungsbetriebe erheblich erschwert. Auszubildende mit Förderbedarf benötigen zusätzliche Unterstützung, um pandemiebedingte Lernrückstände auszugleichen. Andernfalls ist der erfolgreiche Ausbildungsabschluss gefährdet und es droht Arbeitslosigkeit. Als Folge gehen den Unternehmen, aber auch der Gesellschaft, Fachkräfte und Knowhow verloren.

### **II.**

Vor diesem Hintergrund haben die Chemie-Sozialpartner das Förderprogramm „AusbildungPlus“ vereinbart. Ziel des Programms ist es, die Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen der Branche in Corona-Zeiten zu stärken. Auszubildende erhalten bei Bedarf eine zusätzliche Lernunterstützung, um Nachteile und erschwerte Startchancen infolge der Corona-Pandemie auszugleichen.

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die zusätzliche Lernunterstützung über ein neues, zeitlich befristetes Förderprogramm des Unterstützungsvereins der Chemischen Industrie (UCI) erfolgen wird. Der bestehende rechtliche Rahmen ermöglicht es dem UCI, Auszubildende mit begründetem Unterstützungsbedarf in kleinen und mittleren Unternehmen mit in der Regel bis zu 750 Beschäftigten zu fördern.

Ziel der Förderung ist die Lernbegleitung im ersten Ausbildungsjahr sowie die Prüfungsvorbereitung der Ausbildungs- und Prüfungsjahrgänge 2022 und 2023, die während der Ausbildung in besonderem Maße von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind. Das gesamte Fördervolumen des Programms beträgt 3 Mio. Euro (je 1,5 Mio. Euro pro Jahrgang). Weitere Einzelheiten des neuen, zeitlich befristeten Förderprogramms legt der UCI-Vorstand unter Berücksichtigung der Regularien und Haushaltsmittel des UCI fest.

## **G Verhandlungsverpflichtung Sozialpartnermodell**

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie vereinbaren, bis zum 30. Juni 2022 tarifvertraglich die Möglichkeit zu schaffen, betriebliche Altersversorgung einschließlich des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung im Wege der reinen Beitragszusage gemäß §§ 1 Abs. 2 Nr. 2a und 22 BetrAVG durchzuführen (Sozialpartnermodell).

Dies betrifft die entsprechenden Regelungen im Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) sowie die zur Umsetzung des Sozialpartnermodells in dem mit der R+V Versicherung angebotenen Chemie-Pensionsfonds erforderlichen Vereinbarungen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht bereits Einigkeit darüber, dass

- die bisherigen Durchführungswege mit den bestehenden Tarifleistungen unverändert weitergelten.
- die in den bisherigen Zusageformen bestehenden Leistungen aus Entgeltumwandlungsgrundbetrag und der Chemietarifförderung I vom Volumen her unverändert auch im Sozialpartnermodell gewährt werden. Die Chemietarifförderung I dient dabei auch der Erfüllung des für eine reine Beitragszusage verpflichtend vorgeschriebenen zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes und wird dabei entsprechend angerechnet werden.
- im Sozialpartnermodell an die Stelle der in den bisherigen Zusageformen bestehenden Leistungen der Chemietarifförderung II die Verpflichtung des Arbeitgebers tritt, einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten.
- zur zusätzlichen Absicherung der reinen Beitragszusage und als Kompensation für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung der Arbeitgeber im Sozialpartnermodell einen Sicherheitsbeitrag in Höhe von 5 Prozent im Sinne des § 23 Absatz 1 BetrAVG auf die gezahlten Beiträge zahlt, mit dem ein zusätzliches Sicherungsvermögen aufgebaut werden soll.
- die Regelungen im TEA so gestaltet werden, dass neben dem ChemiePensionsfonds auch andere Versorgungseinrichtungen grundsätzlich die Möglichkeit erhalten, ein Sozialpartnermodell in der Branche einzuführen, sofern diese Versorgungseinrichtungen mit den Tarifvertragsparteien entsprechende Vereinbarungen treffen.
- die Änderung des TEA für beide Tarifgebiete West und Ost umgesetzt wird.

Wiesbaden, den 5. April 2022

Für den

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.,  
Wiesbaden

Für die

IGBCE,  
Hauptvorstand, Hannover

gez. Dr. Oberschulte    gez. Dr. Stiller

gez. Sikorski

gez. Jungvogel