

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben gemeinsam eine Reihe von Flexibilisierungen, Öffnungen und Optionen in den Chemie-Flächentarifverträgen verankert. Mit diesen Tarifreformen waren sie mehrfach Vorreiter. Inzwischen verfügen die Unternehmen im Bedarfsfall tariflich über beträchtliche Kosten- und Arbeitszeitspielräume.

Diese Flexibilisierungen lassen sich im Wesentlichen in die Bereiche Arbeitszeit und Entgelt einteilen. Markante Beispiele sind der Arbeitszeitkorridor und der Entgeltkorridor. Nachfolgend ein Überblick über die Tarifmodernisierungen in der westdeutschen chemischen Industrie. Für die Tarifbezirke Berlin (Ost) und Ost (neue Bundesländer) gelten leicht abweichende Regelungen.

Arbeitszeit

■ Arbeitszeitkorridor

Die tarifliche Regelarbeitszeit in der chemischen Industrie beträgt 37,5 Wochenstunden. Durch Vereinbarung auf betrieblicher Ebene kann mit Zustimmung der Tarifparteien für ganze Betriebe oder größere Betriebsteile 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 auch außerhalb des 12-Monatszeitraums erfolgen. Mit freiwilliger Betriebsvereinbarung ist eine Ausdehnung des Verteilzeitraums auf bis zu 36 Monate möglich. Bei starkem Arbeitsanfall kann also länger gearbeitet und dies in auftragsschwächeren Zeiten entsprechend ausgeglichen werden. Die tägliche Arbeitszeit kann hierbei bis zu zehn Stunden betragen.

■ Wochenendarbeit

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

■ Verkürzung der Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz

Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 5 Abs. 1 ArbZG die Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu zwei Stunden kürzen, wenn die Art der Arbeit

dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Monaten ausgeglichen wird.

■ Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit

Mehrarbeit – also Arbeitsstunden, die über die vereinbarte tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehen und nicht im Rahmen eines Verteilzeitraums 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.

■ Option für Langzeitkonten...

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie enthält eine tarifliche Option zur Bildung von Langzeitkonten. Sie können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingerichtet und für verschiedene Zwecke wie z. B. für Qualifizierung, Freistellung vor der Altersrente oder ein Sabbatical genutzt werden. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von mehr als 12 Monaten umfassen. Die Freistellung selbst kann einen kürzeren Zeitraum umfassen. In solche Langzeitkonten können einfließen: Zeitguthaben gemäß den tariflichen Vorschriften, Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, sowie ein Teil des jährlichen Tarifentgelts.

■ ... und Qualifizierung

Parallel zu den Langzeitkonten haben BAVC und IG BCE eine Tarifoption zur Qualifizierung geschaffen. Sie kann für freiwillige Betriebsvereinbarungen über Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden. Als Qualifizierung gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird dabei

eine faire Kostenverteilung geregelt. Beide Tarifoptionen dienen der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

■ Altersteilzeit

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

■ Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, Modell RV 80

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie enthält eine tarifliche Option, die Arbeitszeiten lebensphasenorientiert zu gestalten. Die Betriebsparteien können zur Ermöglichung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit oder abweichende Arbeitszeit) vereinbaren. Mit dem Modell RV 80 kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen

und/oder ein flexibler Übergang in den Ruhestand ermöglicht werden. Die Betriebsparteien legen durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welches Ziel im Betrieb mit der Einführung des Modells RV 80 verfolgt werden soll. Die Betriebsparteien können das Modell RV 80 auch beiden Zielen widmen.

■ Demografie-Korridor

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert zusätzliche Optionen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Nach dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie kann ein Korridor festgelegt werden, der der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit dient. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann danach im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden.

■ Wahlarbeitszeit

Der Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie ermöglicht es, auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine befristete Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen, mit der die individuelle wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festgelegt werden kann.

Entgelt

■ 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 um bis zu 10 Prozent abgesenkt werden, wenn dies aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit oder zum Erhalt des Standortes und/oder von Arbeitsplätzen erforderlich ist. Der Entgeltkorridor wird vielfach in der Praxis mit dem Arbeitszeitkorridor kombiniert, um eine Arbeitszeiterhöhung ohne Entgeltausgleich zu erreichen.

■ Tarifkonkurrierende Bereiche

Der Tarifabschluss 2000 hat zusätzlich zum bestehenden Entgeltkorridor eine weitreichende 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.

■ Jahresleistung ...

Die tarifliche Jahresleistung in der chemischen Industrie kann bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung des Betriebsrats gekürzt, gestrichen oder die Auszahlung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Hierzu ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

■ ... mit Optionsklausel

Im Rahmen der Optionsklausel 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 Prozent des monatlichen Tarifentgelts kann eine Bandbreite von 80 bis 125 Prozent vereinbart werden.

■ Entlastungen kombinierbar

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

■ Tarifliche Altersvorsorge

Die Mitarbeiter erhalten nach dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag von 478,57 € (ehemalige vermögenswirksame Leistungen) sowie die Chemietarifförderung von 134,98 €, so dass Vollzeitbeschäftigte jährlich 613,55 € in die Altersvorsorge investieren können, ohne netto einen Cent weniger zu haben. Wird darüber hinaus noch weiteres Entgelt in den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung eingebracht, wird pro 100 € noch eine Zusatzförderung von 13,00 € gezahlt. Dies bedeutet eine weitere Förderung von 13 Prozent. Hierzu kann der Arbeitnehmer auch sein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld und die Jahresleistung nutzen.