

TV EINMALZAHLUNGEN UND ALTERSVORSORGE

Von Urlaubsgeld bis Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) fasst die drei tariflichen Einmalzahlungen der chemischen Industrie sowie die Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge in einem Tarifvertrag zusammen. Mit dem TEA fördern die Tarifvertragsparteien die zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung und schaffen Anreize für die Arbeitnehmer.

Einmalzahlungen im Überblick

Eines der zentralen Elemente des TEA sind die Einmalzahlungen. Diese sind in der chemischen Industrie die Jahresleistung, das zusätzliche Urlaubsgeld sowie der Entgeltumwandlungsgrundbetrag.

Jahresleistung: Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende, der sich am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in einem bestehenden, ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befindet, welches bereits vor dem 1. Oktober begonnen hat, erhält eine Jahresleistung. Die volle Jahresleistung beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung 95 Prozent des monatlichen Tarifentgelts. Maßgeblich für die Höhe der Jahresleistung ist der monatliche Entgeltsatz gemäß dem jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie. Tarifliche Zuschläge und Zulagen bleiben bei der Berechnung der Jahresleistung unberücksichtigt. Die Jahresleistung wird spätestens zum 30. November des jeweiligen Kalenderjahres ausgezahlt, wobei durch Betriebsvereinbarung ein abweichender Auszahlungstag gewählt werden kann.

Tarifliches Optionsmodell Jahresleistung: Im Rahmen des tariflichen Optionsmodells besteht für die Betriebsparteien seit 2002 die Möglichkeit, die tarifliche Jahresleistung erfolgsabhängig auszugestalten. Dadurch können Unternehmen die tarifliche Jahresleistung in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens oder Betriebes per freiwilliger Betriebsvereinbarung auf bis zu 125 Prozent erhöhen oder auf bis zu 80 Prozent eines monatlichen Tarifentgelts verringern.

Zusätzliches Urlaubsgeld: Jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wird darüber hinaus ein Urlaubsgeld in Höhe von 20,45 Euro pro tariflichem Urlaubstag gewährt. Jugendliche und Auszubildende erhalten für die gesamte Urlaubsdauer ein einheitliches Urlaubsgeld von 449,94 Euro, welches im Ein- und Austrittsjahr nur anteilig gezahlt wird. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann auch ein einheitlicher Auszahlungszeitpunkt festgelegt werden.

Das Chemie-Modell der tariflichen Altersvorsorge

Zweites Kernelement des TEA ist die tarifliche Altersvorsorge. Diese Regelungen stellen eine Weiterentwicklung des bereits 1998 abgeschlossenen Tarifvertrags vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge dar.

Seit 2005 ist das Herzstück der tariflichen Altersvorsorge das sogenannte Chemie-Modell, das auf dem Prinzip der Bruttoentgeltumwandlung basiert. Es sieht vor, dass jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ein Entgeltumwandlungsgrundbetrag (ehemalige vermögenswirksame Leistungen) von 478,57 Euro nebst

SERIE ZU TARIFVERTRÄGEN

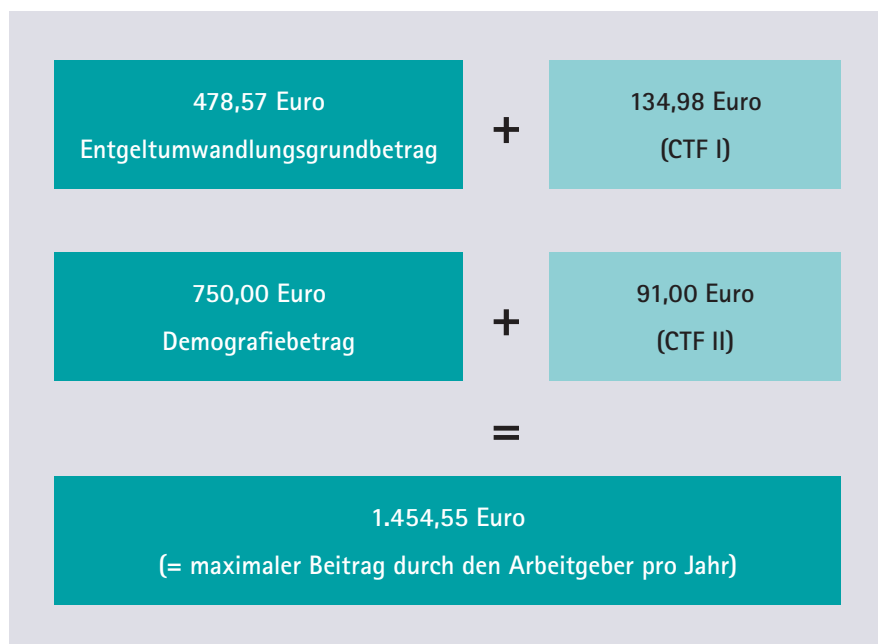
Was die Chemie-Tarifverträge regeln und leisten, zeigen wir mit der neuen Serie im BAVC-Impuls. In der nächsten Ausgabe: das Thema **Ausbildung**. Die komplette Serie sowie Infos zu den übrigen Tarifverträgen in der Chemie finden Sie unter

www.bavc.de

Chemie-Tarifförderung I (CTF I) in Höhe von 134,98 Euro für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zur Verfügung steht. Für jede weitere 100 Euro, die der Arbeitnehmer aus eigenem Entgelt umwandelt, erhält er eine Chemie-Tarifförderung II (CTF II) von 13 Euro. Voraussetzung hierfür ist, dass die Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu einem Maximalbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung/West (in 2017: 3.048 Euro) vorgenommen wird. Für die Entgeltumwandlung stehen die tariflichen Einmalzahlungen, sonstige Entgeltbestandteile wie das monatliche Entgelt, sowie, je nach betrieblicher Regelung, der Demografiebetrag gemäß Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie zur Verfügung.

GRÖSSTMÖGLICHE FLEXIBILITÄT

Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes oder Unternehmens können Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifparteien Ausnahmelösungen über die Höhe und den Auszahlungszeitpunkt der tariflichen Einmalzahlungen vereinbaren.



Durchführungswege der Entgeltumwandlung: Für die Umsetzung der Entgeltumwandlung trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, über welchen Durchführungsweg diese angeboten wird (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskasse oder Direktzusage).

In Ergänzung und zur Durchführung des Tarifvertrages haben die Tarifparteien der chemischen Industrie darüber hinaus bereits 1998 mit einem Konsortium von Versicherungsunternehmen einen Gruppenversicherungsvertrag geschlossen, den Chemie-Konsortialvertrag (heute: Chemie-Verbandsrahmenvertrag). Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenen Versorgungseinrichtungen verfügen, erhalten dadurch die Möglichkeit, ohne großen zusätzlichen Aufwand eine bAV für ihre Mitarbeiter anbieten zu können. 2002 schließlich gründeten die Chemie-Sozialpartner als weitere Alternative für die Beschäftigten und die Arbeitgeber den ersten deutschen Pensionsfonds, den ChemiePensionsfonds.

Ergänzend dazu wird auch das Verfahren zur Entgeltumwandlung tariflich geregelt. Dabei werden Form und Fristen festgelegt. Es besteht aber auch die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Verfahren und die Fristen abweichend zu regeln.

Mit den dargestellten Regelungen haben die Tarifvertragsparteien ein klares Bekenntnis zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge abgegeben. Es bleibt nun abzuwarten, wie diese Regelungen vor dem Hintergrund der aktuellen Betriebsrentenreform weiterentwickelt werden können.

AUTORINNEN: ANNE AUGUSTIN, ANNA MUNK