

Manteltarifvertrag
für akademisch gebildete Angestellte
in der chemischen Industrie

vom 5. März 1976
in der Fassung vom 2. Mai 2000

Hinweis

des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e. V.

Dieser Tarifvertrag wurde zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V., der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, dem Marburger Bund – Verband der Angestellten und beamteten Ärzte Deutschlands e.V. sowie der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Bund Angestellter Akademiker und Angestellter in Leitungsfunktion) am 5. März 1976 abgeschlossen und zuletzt geändert am 2. Mai 2000.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1. persönlich:

- a) für Angestellte mit abgeschlossener naturwissenschaftlicher oder technischer Hochschulbildung, sofern sie überwiegend eine Tätigkeit ausüben, für welche diese Hochschulbildung Voraussetzung ist. Naturwissenschaftliche oder technische Hochschulbildung ist insbesondere eine solche der Fachrichtungen Chemie, Physik, Ingenieurwissenschaften, Pharmazie, Medizin, Agrarwissenschaften, Architektur, Mathematik und Biologie; die Hochschulbildung ist als abgeschlossen anzusehen, wenn die nach den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebene Abschlussprüfung, z. B. Diplom-Prüfung, Staatsexamen, bestanden und die entsprechende Urkunde ausgehändigt ist.

Abgeschlossene Hochschulbildung in diesem Sinne setzt ein Abschlussexamen einer Fakultät oder eines Fachbereiches mit eigenem Promotionsrecht voraus, das seiner Art nach zur Promotion berechtigt und für das nach der Studien- und Prüfungsordnung eine mindestens achtsemestrige Studiendauer ohne Einrechnung etwaiger Praxissemester erforderlich ist; dem steht, sofern ein solches Abschlussexamen im Studiengang nicht vorgesehen ist, die Promotion gleich¹⁾.

- b) für kaufmännische, technische und andere Angestellte, die aufgrund entsprechender Tätigkeit und Leistung durch Einzelvertrag diesem Tarifvertrag unterstellt sind²⁾.

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte. Leitende Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind Mitarbeiter, die nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes als leitende Angestellte anzusehen sind und deren einzelvertraglich vereinbarte Bedingungen der Mitarbeit den in diesem Tarifvertrag festgelegten in allen Teilen mindestens entsprechen.

¹⁾ Sofern an wissenschaftlichen Hochschulen in bestimmten Studiengängen oder Studienrichtungen nach der Studien- und Prüfungsordnung Abschlußexamina vorgesehen sind, die auch nach weniger als acht Semestern Studiendauer ihrer Art nach unmittelbar zur Promotion berechtigen, sind diese gleichgestellt, wenn diese Studiengänge an den betreffenden wissenschaftlichen Hochschulen schon vor 1972 bestanden haben.

²⁾ § 6 dieses Tarifvertrages gilt nicht für die Anstellungsverhältnisse dieser Angestellten; für sie sind vielmehr die Wettbewerbsbestimmungen des HGB maßgebend.

2. räumlich:

für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)^{2a)}.

3. fachlich:

für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie und verwandter Industrien einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen, für Chemie- und Mineralöl-Handelsunternehmen, für Unternehmen des Chemie-Anlagenbaus, für Büros und Unternehmen zur chemisch-technischen Beratung und zur Konstruktion und Instandhaltung chemischer Anlagen sowie für chemische Laboratorien und Untersuchungsanstalten.

Zur chemischen Industrie gehören insbesondere folgende Produktionsgebiete:

1. Grundchemikalien,
2. Stickstoff und Stickstoffverbindungen,
3. Stickstoff- und Phosphordüngemittel und deren Weiterverarbeitung,
4. Verdichten, Verflüssigen und Abfüllen von technischen Gasen, Trockeneis,
5. Natürliche und synthetische Farbstoffe und deren Weiterverarbeitung,
6. Buntstifte und Pastellkreiden,
7. Lösungsmittel und Weichmacher,
8. Lacke, Firnisse, Polituren,
9. Spreng- und Zündstoffe, Munition, Feuerwerk und sonstige Zündwaren, Kolloidwolle,
10. Arzneimittel einschließlich medizinischem Verbands-, Prothesen- und Nahtmaterial,
11. Biochemische und gentechnische Erzeugnisse,
12. Pflanzenschutz-, Schädlingsbekämpfung- und Desinfektionsmittel,
13. Ätherische Öle und Riechstoffe, chemische Backhilfs- und Konservierungsmittel, Aromastoffe,
14. Fotochemikalien, Fotopapiere, Herstellung und Verwendung von lichtempfindlichem Material wie z. B. Polymerfilm und vorbeschichtete Druckplatten,
15. Filme und deren technische Bearbeitung, fotografische, elektrochemische und magnetische Materialien einschließlich Geräte zur Aufzeichnung, Speicherung, Auswertung und Wiedergabe von Informationen, die im Verbund mit den vorgenannten Produkten vertrieben werden, Kopieren,
16. Chemische Umwandlung von Kohle, Erdgas, Erdöl sowie Erdölprodukten einschließlich Destillation, Raffination, Crackung, Hydrierung, Oxidierung, Vergasung sowie

^{2a)} Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

Weiterverarbeitung der Umwandlungsprodukte, Transport, Umschlag und Lagerung von Erdöl und Umwandlungsprodukten,

17. Ruß,
18. Holzverkohlung,
19. Seifen, Waschmittel, Kosmetika,
20. Leime, Kitte, Klebstoffe, Klebebänder, Gelatine,
21. Wachse und Kerzen, Stearin und Olein,
22. Schuh-, Leder- und Fußbodenpflegemittel, Putzmittel,
23. Technische Öle und Fette,
24. Chemische Hilfsmittel aller Art wie z. B. Textilhilfsmittel, Lederhilfsmittel, Gerbstoffauszüge, Gerbereichemikalien und chemische Hilfsmittel für andere Industrien,
25. Kunststoffe einschließlich Schaumstoffe, Pressmassen und Datenträger sowie deren Weiterverarbeitung,
26. Chemiefaser und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
27. Chemiefolien einschließlich künstliche Därme, transparentes Material und Magnetbänder sowie deren Bearbeitung,
28. Chemisch-technische Artikel wie Glühstrümpfe, chemische Papiere, Gießereihilfsmittel, Elektroden, elektrische und galvanische Kohle, Asbestwaren sowie chemisch-technischer Laborbedarf einschließlich Hilfsmittel zur Analyse und Diagnose, Halbleiterfertigung unter Verwendung chemischer Verfahren und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
29. Elektrochemische Erzeugnisse und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
30. Synthetische anorganische Rohstoffe und deren Weiterverarbeitung,
31. Chemische Baustoffe, Faserzement, chemische Bautenschutz-, Holzschutz- und Feuerschutzmittel, Dämm- und Isolierstoffe sowie deren Weiterverarbeitung,
32. Imprägnieren, soweit es sich nicht um Nebenarbeiten der Holzindustrie handelt,
33. Natürlicher und synthetischer Kautschuk, Latex, Nachfolgeprodukte sowie deren Weiterverarbeitung,
34. Wiedergewinnung von Kautschuk und Vulkanisieren,
35. Linoleum, Kunstleder, Guttapercha- und Balatawaren und ähnliche Stoffe,
36. Nichteisen- und Edelmetalle und deren Weiterverarbeitung im eigenen Betrieb,
37. Ferrolegierungen und Siliziumverbindungen mit Metallen, Schleifmittel, synthetische Edelsteine,
38. Gasschutz- und Atemschutzgeräte,
39. Dach- und Dichtungsbahnen und deren Weiterverarbeitung,
40. Chemische Büroartikel wie Farbbänder, Kohlepapier, Dauerschablonen, Tinten und Tuschen,
41. Naturharzverarbeitung,
42. Holzverzuckerung,
43. Tierkörperverwertung,
44. Kernchemie, einschließlich Herstellung, Aufarbeitung und Entsorgung von Brennelementen und Brennstoffen,
45. Urankonzentrate,

46. Anwendung von Umwelttechnologien einschließlich Entsorgung von Abfällen durch biologische, chemische, physikalische und thermische Behandlung, Entsorgungsanlagen für Sonderabfälle,
Wiederverwertung von Reststoffen wie z. B. Pyrolyse,
47. Chemische Synthese jeder Art.

§ 2

Einstellung, Kündigung, Probezeit

1. Die Anstellung ist auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Angestellten schriftlich unter Hinweis auf diesen Tarifvertrag zu vereinbaren.
2. a) Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits mindestens drei Monate zum Monatsende. Sie verlängert sich beiderseits bei einer Unternehmenszugehörigkeit
- | | |
|-------------------|---|
| von 5 Jahren auf | 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres |
| von 10 Jahren auf | 9 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres |
| von 15 Jahren auf | 12 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres. |

Vor einer ordentlichen Kündigung soll dem Angestellten Gelegenheit zur Äußerung gegeben werden.

- b) Nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit ist dem Angestellten bei betriebsbedingter Kündigung zwischen dem 50. und 64. Lebensjahr innerhalb der 12monatigen Kündigungsfrist vom 7. bis zum 11. Monat eine Freistellung von je 3 Arbeitstagen und im 12. Monat eine volle Freistellung unter Fortzahlung seiner Bezüge zu gewähren³⁾.
3. a) Für ein unbefristet abgeschlossenes Anstellungsverhältnis kann eine Probezeit bis zu 6 Monaten vereinbart werden.
- b) Ein auf bestimmte Zeit abgeschlossenes Probeanstellungsverhältnis kann höchstens für 12 Monate vereinbart werden. Soll das Anstellungsverhältnis nach Ablauf nicht fortgesetzt werden, so ist dies dem Vertragspartner bei einem Probeanstellungsverhältnis von weniger als 12 Monaten spätestens 6 Wochen und bei 12 Monaten spätestens 8 Wochen vor Ablauf schriftlich anzukündigen.
- c) Während der Probezeit nach Ziffer 3a) beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen zum Monatsende. Wird ein für eine bestimmte Zeit abgeschlossenes Anstellungsverhältnis über den Ablauftermin - im Falle der Ziffer 3b) über den Ankündigungstermin - hinaus fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert; für seine Kündigung gilt Ziffer 2.

³⁾ In den ersten sechs Monaten nach der Kündigung bleibt § 629 BGB unberührt.

§ 3 Zeugnis

1. Unbeschadet des Anspruchs auf ein endgültiges Zeugnis hat der Angestellte vom Zeitpunkt der Kündigung ab Anspruch auf unverzügliche Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses.
2. In begründetem Einzelfall, insbesondere bei Wechsel des Vorgesetzten, ist dem Angestellten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis auszuhändigen.

§ 4 Ehrenamtliche Tätigkeit

1. Für ehrenamtliche Tätigkeit in Bundes-, Landes-, Kommunalverbands- und Kommunalvertretungen und in Trägern der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung und ihren Verbänden sowie als Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit ist die dafür benötigte Zeit ohne Gehaltskürzung und ohne Anrechnung auf den Urlaub zu gewähren, wenn der Angestellte in seiner betrieblichen Tätigkeit durch die Ausübung des Ehrenamtes nicht erheblich behindert ist. Hierfür sind die Art seiner Tätigkeit, die Art und Größe des Betriebes und die Zahl der Angestellten in diesem Betrieb zu berücksichtigen.
2. Ziffer 1 gilt sinngemäß für ehrenamtliche Tätigkeit
 - a) bei Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen, die vorwiegend der Vertretung von Gesamtinteressen der von dem persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfassten Angestellten dienen,
 - b) im Schlichtungsverfahren nach § 11,
 - c) in fachwissenschaftlichen Vereinigungen gemäß § 10 Ziffer 2.
3. Von der beabsichtigten Annahme des Ehrenamtes nach Ziffer 1 ist der Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.
4. Im übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit richtet sich nach den allgemeinen betrieblichen Regelungen, nach der speziellen betrieblichen Regelung für Betriebsteile, nach den von dem Angestellten wahrzunehmenden Aufgaben und nach den Erfordernissen des Betriebes. Näheres

kann sowohl durch betriebliche Vereinbarungen^{3a)} als auch einzelvertraglich vereinbart werden.

2. Notwendige vorübergehende und geringfügige Mehrarbeit ist nicht besonders zu vergüten. Ebenso wenig berechtigt eine vorübergehende und geringfügige Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Minderung des Gehalts.
3. Machen besondere Verhältnisse über längere Zeit sich erstreckende oder sich wiederholende Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit notwendig, so ist ohne Rücksicht auf die Höhe des Gehalts hierfür eine angemessene Entschädigung zu zahlen oder ein anderer Ausgleich zu vereinbaren.

Wird infolge von Kurzarbeit eine längere Zeit andauernde Minderung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich, ist ein angemessener Pauschalabzug vom Gehalt zulässig. Dieser Abzug darf nach einer Ankündigungsfrist von einem Monat frühestens zwei Monate nach Beginn der Kurzarbeit vorgenommen werden.

4. Angestellte, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, können unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bezahlte Altersfreizeiten in Anspruch nehmen. Bei der Gewährung sind vom Arbeitgeber die allgemeinen Regelungen im Betrieb sinngemäß unter Berücksichtigung der Aufgabenstellung des Angestellten anzuwenden.
5. Wird mit Angestellten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ein Altersteilzeitverhältnis von bis zu sechs Jahren Dauer nach den Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes vereinbart, kann die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu sechs Jahren verteilt werden. Auch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse mit einer Dauer von mehr als sechs Jahren können vereinbart werden; dabei darf im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegen muss, die Arbeitszeit des Angestellten die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit nach Ziffer 1 nicht überschreiten. Die Regelung über Altersfreizeiten nach Ziffer 4 findet bei der Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Anwendung.

Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Er kann frühestens drei Monate vor dem vom Angestellten angestrebten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gestellt werden. Innerhalb einer Frist von zwei Monaten seit Eingang des Antrages hat der Arbeitgeber dem Angestellten schriftlich mitzuteilen, ob er dem Antrag entspricht.

§ 6 Wettbewerbsverbot

^{3a)} Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass betriebliche Vereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit nur im gegenseitigen Einvernehmen und unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG erfolgen können.

I. Begriff

Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten, die den Angestellten für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränkt (Wettbewerbsverbot), bedarf der Schriftform. Als gewerbliche Tätigkeit sind auch einzelne Handlungen und Geschäfte von entsprechender Tragweite zu verstehen.

II. Grenzen des Wettbewerbsverbots

1. Das Wettbewerbsverbot ist

- a) sachlich nach den Arbeitsgebieten des Angestellten oder nach Produktionszweigen zu umschreiben^{4), 5)},
- b) räumlich zu bestimmen und
- c) zeitlich zu befristen.

Als regelmäßige Sperrzeit gilt eine Zeit bis zu zwei Jahren. Bei Austritt des Angestellten unter Vertragsbruch verlängert sich die Sperrzeit um die Restdauer des gebrochenen Vertrages.

2. Das Wettbewerbsverbot ist insoweit unverbindlich, als es

- a) nicht dem Schutz eines berechtigten gewerblichen Interesses des Unternehmens dient;
- b) unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung durch seine räumliche, zeitliche oder sachliche Ausdehnung eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten darstellt.

⁴⁾ Das Wettbewerbsverbot kann unbeschadet des Vorbehalts in Anm. 5) sachlich nur solche Arbeitsgebiete oder Produktionszweige enthalten, in denen der Angestellte tätig war oder über die er innerhalb des Anstellungsverhältnisses mittelbar oder unmittelbar Kenntnisse erworben hat, deren Verwertung an anderer Stelle berechnete gewerbliche Interessen des Unternehmens gefährden würde.

⁵⁾ Ob das Wettbewerbsverbot die Tätigkeit für ganze Unternehmen untersagen kann, wenn der Arbeitsbereich des gesperrten Unternehmens nicht nur solche Produktionszweige umfasst, die unter die nach § 6 Abschn. II, Ziffer 1a) gesperrten oder zu sperrenden Arbeitsgebiete des Angestellten fallen, ist auch nach diesem Tarifvertrag genauso zu beurteilen wie nach § 11 des Reichstarifvertrages für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920.

III. Entschädigungspflicht

1. Das Wettbewerbsverbot ist nur gültig, wenn sich der Arbeitgeber in der Vereinbarung verpflichtet, dem Angestellten für die Sperrzeit eine Entschädigung zu zahlen.
2. Die Entschädigungspflicht entfällt bei weiterbestehendem Wettbewerbsverbot, wenn
 - a) der Angestellte dem Wettbewerbsverbot schuldhaft zuwiderhandelt; der Wegfall der Entschädigung beschränkt sich auf die Zeit der Zuwiderhandlung, wenn ein dauernder Wegfall der Entschädigung unangemessen ist;
 - b) der Angestellte während der Sperrzeit gegen die wettbewerblichen Interessen des Unternehmens so schwer verstößt, dass dem Arbeitgeber die Zahlung der Entschädigung nicht mehr zugemutet werden kann.

IV. Entschädigungshöhe

Für die regelmäßige Sperrzeit ist dem Angestellten eine Entschädigung in Höhe der letzten Bezüge (Abschn. V) zu zahlen, höchstens jedoch in einem Jahr in Höhe des vierfachen des jeweiligen Mindestjahresbezuges für Angestellte mit Promotion im ersten Jahr der Beschäftigung. Hat der Angestellte während der Sperrzeit anderweitigen Arbeitsverdienst, so vermindert sich die Entschädigung auf ein Drittel; das gleiche gilt, wenn der Angestellte es unterlässt, eine Erwerbstätigkeit in seinem Beruf aufzunehmen⁶⁾.

V. Berechnung der Entschädigung

1. Die Entschädigung wird nach den letzten vertragsmäßigen laufenden Bezügen des Angestellten berechnet. Soweit sie in Provisionen oder anderen wechselnden Bezügen bestehen, sind sie nach dem Durchschnitt der letzten drei Jahre oder, bei kürzerer Dienstzeit, dieser kürzeren Zeit in Ansatz zu bringen.
2. Hinzuzurechnen sind Weihnachtsgratifikationen und ähnliche Bezüge, sofern sie ausdrücklich vertraglich zugesichert oder mit Rücksicht auf die Verkehrssitte oder die sonstigen Umstände als vereinbart anzusehen sind, oder soweit sie dem Angestellten im Jahre seines Ausscheidens bei ungekündigter Stellung zugestanden hätten und ihm bei Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses gezahlt worden wären.
3. Erfindervergütungen aller Art, Auslösungen, Auslagenersatz und Jubiläumsgaben (Dienstalterprämien) werden nicht berücksichtigt.

⁶⁾ Arbeitgeber und Angestellter können vereinbaren, dass die Entschädigung von einem Drittel ruht, wenn und solange der Angestellte während der Sperrzeit in einem konzernverbundenen Unternehmen tätig ist und die Zahlung einer Wettbewerbsentschädigung unter Berücksichtigung der Gesamtumstände unangemessen ist.

4. Die Entschädigung ist in monatlichen Teilbeträgen nachträglich zu zahlen.

VI. Kündigung

Der Arbeitgeber kann vor Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot mit der Wirkung verzichten, dass er mit dem Ablauf eines Jahres seit der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung der Entschädigung frei wird.

VII. Unwirksamwerden des Wettbewerbsverbots

Das Wettbewerbsverbot wird unwirksam, wenn

1. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung der Arbeitgeber oder der Angestellte das Anstellungsverhältnis kündigt und vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt⁷⁾, dass er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachtet;
2. dem Arbeitgeber nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein grober Verstoß des Angestellten gegen seine Dienstpflichten bekannt wird, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt hätte und geeignet ist, die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens zu verletzen, und er vor Ablauf eines Monats nach dem Bekanntwerden schriftlich erklärt⁷⁾, dass er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachtet;
3. das Anstellungsverhältnis einverständlich aufgelöst und gleichzeitig das Wettbewerbsverbot schriftlich aufgehoben wird.

VIII. Vertragsstrafe

Hat der Angestellte für den Fall, dass er dem Wettbewerbsverbot zuwiderhandelt, eine Vertragsstrafe zu zahlen versprochen, so kann der Arbeitgeber Ansprüche hieraus nur nach § 340 BGB geltend machen. Die Vorschriften des BGB über die Herabsetzung einer unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafe bleiben unberührt.

IX. Übergangsbestimmung

Eine Ausdehnung eines Wettbewerbsverbots auf ein drittes Sperrjahr ist vom Inkrafttreten dieses Tarifvertrages ab nicht mehr zulässig. Wettbewerbsverbote, die vor dem 1. Juni 1976 gemäß § 6 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 vereinbart worden sind, bleiben im übrigen von der Neufassung des § 6 unberührt. Für diese Wettbewerbsverbote gilt die bis zum Inkrafttreten dieser Neufassung geltende Fassung des § 6 VI unverändert weiter.

⁷⁾ Die Erklärung gilt als fristgemäß zugegangen, wenn sie am letzten Tag der Frist an die letzte bekannte Anschrift abgesandt ist.

§ 7 Geheimhaltungspflicht

1. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten über die Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, deren Verwertung oder Mitteilung an andere ein berechtigtes gewerbliches Interesse des Arbeitgebers schädigen kann, ist für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nur gültig, soweit sie den Angestellten in seiner gewerblichen Tätigkeit nicht unangemessen beschränkt. Die Vereinbarung darf nicht der Umgehung der Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot (§ 6) dienen.
2. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten über die Geheimhaltung von Kenntnissen und Erfahrungen, die der Angestellte aus Anlass seines Anstellungsverhältnisses gesammelt hat und deren Verwertung oder Mitteilung an andere ein Interesse des Arbeitgebers schädigen kann, ist für die Zeit nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses auch gültig, solange der Angestellte auf Veranlassung oder zu Lasten des Arbeitgebers eine angemessene Versorgungsleistung erhält.
3. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

§ 8 Gehaltsbestimmungen

1. Das Gehalt wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten frei vereinbart.

Das Monatsgehalt eines durch Einzelvertrag diesem Tarifvertrag unterstellten Angestellten soll zum Zeitpunkt der Unterstellung den für ihn maßgeblichen Tarifsatz der höchsten Entgeltgruppe angemessen überschreiten und bei entsprechender Tätigkeit und Leistung weiter steigen.

Sonderleistungen und Arbeiten unter besonderer Gefährdung oder erschwerten Bedingungen sollen angemessen vergütet werden. Vergütungen für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen sind gesondert auszuweisen.

2. Bei Arbeitsunfähigkeit, die durch Krankheit oder Betriebsunfall bedingt ist, bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne der gesetzlichen Vorschriften sowie bei rationalisierungsbedingtem oder sonstigem Wegfall von Arbeitsplätzen aus betriebsbedingten Gründen darf der Angestellte nicht schlechter gestellt werden, als dies im Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vorgesehen ist.

Entsprechendes gilt für die Fortzahlung des Gehalts im Todesfalle.

3. Angestellte, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, erhalten auf Antrag einen Zuschuss zur befreienden Lebensversicherung in Höhe des bei einer Versicherungspflicht des Angestellten in Betracht kommenden Arbeitgeberbeitrags zur gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch höchstens bis zur Hälfte der Gesamtaufwendungen des Angestellten für diese Zukunftssicherung. Der

befreienden Lebensversicherung steht eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung gleich.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitgeber für den Angestellten in dieser Höhe eine entsprechende anderweitige Leistung erbringt. Als entsprechende anderweitige Leistung kommen insbesondere Zahlungen an eine Pensionskasse in Betracht.

§ 9 Urlaub

1. Der Angestellte hat, sofern er dem Unternehmen mindestens 6 Monate angehört, Anspruch auf Urlaub.
2. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage.

Tritt der Angestellte nach dem 30. Juni ein oder scheidet er vor dem 1. Juli aus, so hat er nur Anspruch auf denjenigen Teil des Jahresurlaubs, der seiner Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.
3. Der Urlaub ist so zu legen, wie es die betrieblichen Belange erfordern. Hierbei ist auf die berechtigten Wünsche des Angestellten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
4. Der Urlaubsanspruch erlischt mit dem 31. März des folgenden Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.
5. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entfällt, wenn der Angestellte
 - a) bei grober Verletzung der Treuepflicht unter Vertragsbruch austritt,
 - b) wegen vorsätzlichen vertragswidrigen Verhaltens fristlos entlassen wird.

§ 10 Außerdienstliche Tätigkeit

1. Der Angestellte kann sich außerdienstlich betätigen⁸⁾.

Soweit diese Nebentätigkeit oder die für sie erforderlichen Vorarbeiten die betriebliche Tätigkeit oder die beruflichen Leistungen des Angestellten erheblich beeinträchtigen, die Arbeitsgebiete des Unternehmens maßgeblich berühren, betriebliche Einrichtungen des Unternehmens beanspruchen oder besondere betriebliche Erfahrungen verwerten, ist der Angestellte verpflichtet, die vorherige Zustimmung der Betriebsleitung einzuholen.
2. Der Angestellte kann ferner ehrenamtlich in von den Tarifvertragsparteien anerkannten fachwissenschaftlichen Vereinigungen mitarbeiten, soweit nicht erhebliche betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Von der beabsichtigten Mitarbeit hat er den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.

⁸⁾ Der Angestellte kann sich insbesondere auf seinem Fachgebiet an öffentlichen Preisausschreiben und Wettbewerben beteiligen, Gutachten erstellen, Referate und Vorträge halten und sich schriftstellerisch betätigen.

§ 11 Schlichtungs- und Schiedsverfahren

I. Grundsätze

1. Um bei Abschluss von Tarifverträgen, einschließlich der Neuregelung gekündigter Tarifvereinbarungen, Hilfe zu leisten und um Unklarheiten in bestehenden tarifvertraglichen Regelungen für den Geltungsbereich des Tarifvertrages verbindlich zu beseitigen, vereinbaren die Tarifvertragsparteien ein Schlichtungsverfahren.
2. Das Verfahren kann erst beantragt werden, wenn Verhandlungen zwischen den Tarifparteien gescheitert sind. Dies ist der Fall, wenn mindestens einer der Verhandlungspartner dies ausdrücklich erklärt oder es ablehnt, weiter zu verhandeln.
3. Die Tarifpartner sind verpflichtet, sich auf die Verhandlungen und das Schlichtungsverfahren einzulassen.

II. Bundesschlichtungsstelle

Es wird eine Bundesschlichtungsstelle mit Sitz und Geschäftsstelle beim Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. errichtet.

III. Verfahrensgrundsätze

1. Die Bundesschlichtungsstelle entscheidet in paritätischer Besetzung mit je vier Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle werden von den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages für jede Sitzung gestellt.
2. Die Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle bestimmen den Vorsitzenden aus ihrer Mitte, und zwar abwechselnd aus den Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.
3. Die Bundesschlichtungsstelle bestimmt den Gang des Verfahrens einschließlich Beweiserhebung, Einholung von Auskünften und weiterer Klärung des Sachverhaltes.
Jede Partei kann Auskunftspersonen und Sachverständige benennen oder zur Verhandlung stellen.
4. Vertagt die Bundesschlichtungsstelle das Verfahren, so können die für die Benennung ihrer Mitglieder zuständigen Organisationen für die Fortsetzung der Verhandlungen andere Personen als Mitglieder stellen.
5. Die Verhandlungen sind nicht öffentlich.
6. Jede Organisation trägt die Kosten für die von ihr gestellten Vertreter vor der Bundesschlichtungsstelle und für die von ihr benannten oder gestellten Auskunftspersonen und Sachverständigen. Jede Organisation trägt die Kosten für

die von ihr gestellten Mitglieder der Bundesschlichtungsstelle. Im übrigen werden die Kosten des Verfahrens geteilt.

IV. Verfahrensablauf, Schlichtungsspruch

1. Das Schlichtungsverfahren ist unter Angabe des Streitgegenstandes schriftlich bei der Geschäftsstelle der Bundesschlichtungsstelle zu beantragen.
2. Die Geschäftsstelle der Bundesschlichtungsstelle übermittelt Abschriften des Antrages unverzüglich der Gegenpartei sowie den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages. Sie stimmt sodann den Termin mit den beteiligten Organisationen ab und beruft binnen eines Monats die Bundesschlichtungsstelle ein. Eine Überschreitung dieser Frist ist nur im Einvernehmen mit den jeweils beteiligten Parteien dieses Tarifvertrages zulässig.
3. Vor Abgabe eines Schlichtungsspruches soll eine Einigung der Parteien versucht werden.
4. Einstimmige oder mit einer Mehrheit der abgegebenen Stimmen zustande gekommene Schlichtungssprüche der Bundesschlichtungsstelle sind endgültig und für beide Parteien bindend.
5. Beratung und Abstimmung über den Schlichtungsspruch sind geheim. Über den Gang der Verhandlungen ist eine kurze Niederschrift aufzunehmen, die auch den Wortlaut des Schlichtungsspruchs und den Tag seiner Abgabe enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden sowie je einem Mitglied der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu unterschreiben. Der Schlichtungsspruch ist sodann den Parteien bekannt zu geben.
6. Ist ein Schlichtungsverfahren, das zur Beseitigung einer Unklarheit in einer bestehenden tarifvertraglichen Regelung eingeleitet worden war, erfolglos abgeschlossen worden, so kann die Klärung nur durch ein Arbeitsgerichtsverfahren nach § 2 Ziff. 1 AGG herbeigeführt werden.

V. Schiedsverfahren

Bei Einzelstreitigkeiten aus Anstellungsverhältnissen, die nicht die Auslegung von tarifvertraglichen Regelungen betreffen, kann die Bundesschlichtungsstelle als Schiedsstelle angerufen werden, wenn die Beteiligten und die mit dem Fall befassten Verbände dem Schiedsverfahren zustimmen.

Für das Verfahren gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend. Ein Schiedsspruch schließt ein Arbeitsgerichtsverfahren nicht aus.

§ 12 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 1997 gekündigt werden. Die Kündigung umfasst nicht die Regelung des § 11. Diese Regelung kann nur gesondert

mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum Ende des auf den Ablauf der übrigen Bestimmungen des Vertrages folgenden Kalenderjahres gekündigt werden.