

# **Tarifvertrag**

## **„Lebensarbeitszeit und Demografie“**

**mit der IG Bergbau, Chemie, Energie**

**vom 16. April 2008  
in der Fassung vom 24. Mai 2012**

(gültig ab 1. Juni 2012)



Die ChemieArbeitgeber



## Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Beschäftigten zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern – eine Folge der gesunkenen Geburtenziffer.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels müssen gestaltet werden. Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen sowie die Interessen der Beschäftigten nach alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen sowie flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten. Im Rahmen des gesamten Arbeitslebens des Arbeitnehmers soll dies durch verschiedene Instrumente ermöglicht werden.

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen der chemischen Industrie sind die Tarifvertragsparteien deshalb übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um dadurch einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten. Dabei beabsichtigen sie, durch diesen Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen.

Die Elemente dieser „Chemieformel zum demografischen Wandel“ sind im Wesentlichen:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

## **§ 1 Geltungsbereich**

*Der Tarifvertrag gilt*

1. *räumlich:*  
für die Bundesrepublik Deutschland,
2. *persönlich:*  
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind,
3. *fachlich:*  
für den jeweiligen manteltarifvertraglichen Geltungsbereich.

## **§ 2 Demografieanalyse**

Die demografiebedingten Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte können je nach Geschäftsfeldern, technologischer Entwicklung, regionalem Umfeld sowie der gegenwärtigen Zusammensetzung der Belegschaft unterschiedlich sein.

Die Demografieanalyse umfasst die Klärung der personalpolitischen Ausgangssituation im Unternehmen und die Ist-Analyse der Altersstruktur unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikations- und Funktionsstruktur. Je nach Unternehmensgröße und Organisationsstruktur empfiehlt es sich, verschiedene Betrachtungsebenen heranzuziehen (z.B. Standorte, Unternehmens- oder Funktionsbereiche, Abteilungen usw.).

Die Demografieanalyse ist spätestens bis zum 31. Dezember 2009 unter Berücksichtigung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu erstellen, es sei denn, es liegt bereits eine Demografieanalyse im Sinne des Tarifvertrages vor.

Eine Fortschreibung der Analyse soll in Abstimmung zwischen den Betriebsparteien vorgenommen werden.

## **§ 3 Handlungsfelder und Maßnahmen**

Auf der Grundlage der im Rahmen der Demografieanalyse ermittelten Daten berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Dazu können insbesondere gehören:

- Information der Arbeitnehmer über die demografiebedingten Herausforderungen im Unternehmen

- Etablierung einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten
- Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erhalten und zu aktualisieren
- Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen
- Fortentwicklung von Instrumenten zur Nachwuchssicherung und Bindung der Arbeitnehmer und Ausgebildeten an das Unternehmen
- Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### **§ 4 Arbeitsorganisation**

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Schutzgesetze darauf zu achten, dass die Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingerichtet werden. Dies soll insbesondere mit Blick auf die Schaffung von günstigen und gesundheitsgerechten Rahmenbedingungen für eine verlängerte Lebensarbeitszeit geschehen.
2. Bei der Schichtplangestaltung sollten, unter Beachtung der unternehmensindividuellen Besonderheiten, altersgerechte Aspekte besonders berücksichtigt werden.
3. Arbeitgeber und Betriebsrat sollten nach Möglichkeit auf die Gestaltung altersgerechter Arbeitszeitmodelle hinwirken, bei denen es insbesondere möglich ist, die Arbeitszeit in allen Erwerbsphasen belastungsgerecht zu gestalten und ggf. gegen Ende des Arbeitslebens im Bedarfsfall zu reduzieren und so die Übergänge gleitend auszugestalten. Dabei könnten sich Teilzeitmodelle bzw. an den Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer ausgerichtete Arbeitszeitgestaltungen anbieten. Maßgeschneiderte Lösungen können dabei nur auf betrieblicher Ebene gefunden werden.

#### **§ 5 Betriebliche Gesundheitsförderung**

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Gesetze im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe so eingerichtet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren soweit wie möglich ausgeschlossen sind.
2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, durch gezielte betriebliche Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der Arbeitnehmer zu schärfen und Hilfestellungen zu

bieten. Sie sind sich der Tatsache bewusst, dass in den Unternehmen der chemischen Industrie bereits viele, den Arbeitsschutz ergänzende, funktionierende Systeme des betrieblichen Gesundheitsmanagements bestehen.

3. Die Tarifvertragsparteien sind sich dabei darüber einig, dass der Arbeitgeber dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen kann. Es können durch die Arbeitgeber die Verhältnisprävention ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden: Dies sind z.B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen Belegschaft unternehmensindividuell auch in Kooperation z.B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften festgelegt werden.
4. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement kann frühzeitig unterstützen, unter welchen Bedingungen und ggf. mit welchen Hilfen arbeitsunfähige Arbeitnehmer ihre Tätigkeit wieder aufnehmen können.

Die Betriebsparteien können dabei auch präventive Maßnahmen, die der Überwindung und Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit einschließlich einer gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung dienen, erörtern.

## **§ 6 Qualifizierung**

### **I. Grundsätze**

Ein hohes Qualifikationsniveau liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Qualifizierung dient der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, das von den Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weiter gehende Mitbestimmungsrechte nach BetrVG werden dadurch nicht berührt.

### **II. Tarifliche Qualifizierung**

Als Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages gelten alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit Ausnahme arbeitsplatzbezogener Einweisungen oder Schulungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtung für Arbeitnehmer mit besonderer Funktion.

Tarifliche Qualifizierung ist unabhängig vom Lernort oder der Lernmethode (z.B. auch Lernen im Prozess der Arbeit).

### **III. Qualifizierungsplanung und Qualifizierungsmaßnahmen**

1. Zur betrieblichen Qualifizierungsplanung gehören die Feststellung der bestehenden Qualifikationen und des künftigen Qualifizierungsbedarfs im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen der jeweiligen Tätigkeiten. Auf dieser Grundlage können Qualifizierungsziele und geeignete Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.
2. Die Qualifizierungsplanung erfolgt anhand der betrieblichen Erfordernisse und der Anforderungen an die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen der Arbeitnehmer.

Bei der Qualifizierungsplanung und den auf dieser Grundlage entwickelten Qualifizierungszielen und Qualifizierungsmaßnahmen sollen die Belange der Beschäftigten einschließlich der Belange besonderer Arbeitnehmergruppen wie z.B. älterer Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in Wechselschicht oder Beschäftigten nach und während Elternzeit berücksichtigt werden.

3. Betrieblich soll ein geeignetes Vorgehen für die Qualifizierungsplanung vorgesehen werden, das auch Mitarbeiter- bzw. Gruppengespräche mit einbeziehen kann.
4. Die im Betrieb angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen können vom Arbeitnehmer gemäß der betrieblichen und individuellen Bedürfnisse, den Qualifizierungszielen und den Teilnahmekriterien der Maßnahme wahrgenommen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen dazu eine entsprechende Qualifizierungsvereinbarung.
5. In der Qualifizierungsvereinbarung werden die Kostentragung des Arbeitgebers und der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers angemessen festgelegt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln.
6. Der Eigenbeitrag des Arbeitnehmers wird in der Regel in Zeit erbracht. Der Arbeitnehmer kann den Zeitanteil durch Zeitguthaben, auch über ein Langzeitkonto gemäß den tariflichen Bestimmungen sowie durch Reduzierung der vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erbringen.
7. Kommt im Einzelfall eine Vereinbarung über eine tarifliche Qualifizierungsmaßnahme nicht zustande, so kann der Arbeitnehmer allein Freistellung für eine außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme verlangen, wenn er dafür Zeit aus einem betrieblich für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto oder Zeitguthaben verwendet. Die Festlegung des Freistellungszeitraums erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange.

### **IV. Qualifizierungsberatung**

Zu Fragen der tariflichen Qualifizierung werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung der Weiterbildungs-Stiftung (WBS) ein Beratungsangebot aufbauen. Sie sorgen für regionale Kontakte zu einem Netzwerk aus bewährten Bildungsanbietern

(z.B. Bildungseinrichtungen der IG BCE, der Chemie-Arbeitgeberverbände und Mitgliedsunternehmen).

## V. Bestehende Vorschriften

Bestehende betriebliche und einzelarbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die betriebliche Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

### § 7 Demografiefonds

1. Der Arbeitgeber stellt einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Dieser Betrag erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalenderjahres, erstmals zum 1. Januar 2011 um den jeweiligen prozentualen Tarifierhöhungssatz des Vorjahres. Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:
  - Langzeitkonten, § 8
  - Altersteilzeit, § 9
  - Teilrente, § 10
  - Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC), § 11
  - Tarifliche Altersvorsorge, § 12
  - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, § 13
2. Der Demografiebetrag wird erstmals für das Jahr 2010 zur Verfügung gestellt. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Verhältnisse zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich<sup>1</sup>. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.
3. Der Arbeitgeber stellt für die Jahre 2013, 2014 und 2015 einen zusätzlichen Demografiebetrag in Höhe von jährlich 200,00 Euro pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebes zur Verfügung.<sup>2 3</sup> Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Tarifarbeitnehmer des Betriebes sind die Ver-

---

<sup>1</sup> Bei wesentlichen Unternehmensveränderungen (Strukturveränderungen, Unternehmensveräußerungen, Unternehmenskäufe etc.) der für die Bemessung maßgeblichen Verhältnisse werden sich die Betriebsparteien über eine entsprechende Anpassung verständigen.

<sup>2</sup> Arbeitgeber und Betriebsrat können einvernehmlich aus wirtschaftlichen Gründen den Gesamtbetrag des zusätzlichen Demografiebetrages um 100,00 Euro reduzieren.

<sup>3</sup> Für Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 24. Mai 2012 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. Mai 2012.



hältnisse zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Arbeitnehmer in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Dieser zusätzliche Demografiebetrag kann auch in einer Summe zu Beginn des Jahres 2013 zur Verfügung gestellt werden. Die Verwendung des zusätzlichen Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

- Langzeitkonten, § 8
  - Altersteilzeit, § 9
  - Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, § 13
4. Die Verwendung des Demografiebetrags wird durch freiwillige Betriebsvereinbarung festgelegt. Darin können auch pauschalisierte, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen bezogene oder Festbetragsleistungen vorgesehen werden.
  5. Der für ein Kalenderjahr vorgesehene Demografiebetrag kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf folgende Kalenderjahre übertragen werden. Durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag für mehrere Betriebe zusammengefasst und seine Verwendung geregelt werden.
  6. Die Betriebsparteien unterrichten die Tarifvertragsparteien über die Verwendung des Demografiebetrages.
  7. Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2009 keine Einigung über die Verwendung der Demografiebeträge nach Ziffer 1, hat der Arbeitgeber
    - in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern den Demografiebetrag für die tarifliche Altersvorsorge<sup>4</sup>
    - in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern den Demografiebetrag in Form eines Langzeitkontos<sup>5</sup>zur Verfügung zu stellen.
  8. Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31. Dezember 2012 keine Einigung über den Demografiebetrag nach Ziffer 3, gilt Folgendes<sup>6</sup>:

---

<sup>4</sup> Dieser Betrag gilt als Entgeltumwandlungsbetrag und erhöht sich um die Chemietarifförderung gem. § 19 Ziffer 2 TEA bzw. § 18 TEA Ost.

<sup>5</sup> Soweit keine Einigung über die Einbringungsmöglichkeiten oder Verwendungszwecke durch eine Betriebsvereinbarung nach § 8 erfolgt, ist die Einbringung auf den Demografiebetrag und den Verwendungszweck Freistellung vor Altersrente begrenzt.

<sup>6</sup> Für Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 24. Mai 2012 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. Mai 2012.

Für Betriebe, die den Demografiebetrag nach Ziffer 1 für Langzeitkonten oder Altersteilzeit verwenden, gilt diese Verwendungsart auch für den zusätzlichen Demografiebetrag.

Für die übrigen Betriebe gilt Folgendes:

In Betrieben ab 201 Arbeitnehmern wird der zusätzliche Demografiebetrag zur Ermöglichung flexibler Übergänge in den Ruhestand verwendet. Die Altersfreizeitansprüche werden dazu unter Verwendung des Demografiebetrages nach Ziffer 3 auf 7,5 Stunden pro Woche erhöht. Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht seit mindestens 15 Jahren wird der flexible Übergang in den Ruhestand ab Vollendung des 60. Lebensjahres, für die übrigen Wechselschichtarbeitnehmer ab Vollendung des 61. Lebensjahres und für alle übrigen Arbeitnehmer ab Vollendung des 62. Lebensjahres ermöglicht. Reichen die Mittel aus dem Demografiebetrag nicht aus, um allen Arbeitnehmern einen flexiblen Übergang nach der vorgenannten Regelung zu ermöglichen, werden zunächst die Arbeitnehmer, die seit mindestens 15 Jahren in vollkontinuierlicher Wechselschicht arbeiten, berücksichtigt, anschließend die übrigen Wechselschichtarbeitnehmer vor den übrigen Arbeitnehmern. Innerhalb der vorgenannten Arbeitnehmergruppen erfolgt die Berücksichtigung nach Nähe zu ihrer jeweiligen Regelaltersgrenze.

In Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern gilt dieselbe Auffangregelung wie für den Demografiebetrag nach Ziffer 1.

9. In betriebsratslosen Betrieben haben die Arbeitnehmer Anspruch auf die Verwendung des auf sie entfallenden Demografiebetrages inklusive der Chemie-Tarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 TEA bzw. § 18 TEA Ost als Entgeltumwandlungsbetrag, es sei denn, es wird mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein anderer oben genannter Verwendungszweck festgelegt.
10. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, wenn dies von einer der Parteien gewünscht wird, die Erweiterung der Verwendungszwecke zu prüfen.

## **§ 8 Langzeitkonten**

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

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 Insolvenzsicherung 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 zur Verfügung sowie bis zu 10 % des kalenderjährigen Tarifentgelts.

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 ein um bis zu 25 % 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 Insolvenzsicherung 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.
11. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

## **§ 9 Altersteilzeit**

Diese Regelung gilt für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2010 beginnen.

Wird der Demografiebetrag gemäß § 7 für Altersteilzeit verwendet, ist sicherzustellen, dass die Verwendung des Demografiebetrages nicht zur Finanzierung von Personalreduzierungen erfolgt.

### *1. Verwendungsvoraussetzungen*

Eine Verwendung des Demografiebetrages zur Gestaltung von Altersteilzeitmodellen ist unter der Voraussetzung möglich, dass lediglich Arbeitnehmer, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, eine Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeitarbeitsverhältnis) von bis zu sechs Jahren Dauer durchführen können.

### *2. Belastungsgrenzen*

Die freiwillige Betriebsvereinbarung muss gewährleisten, dass der Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ausgeschlossen werden kann, wenn und solange 5 % der Arbeitnehmer des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen

oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages überschritten würde.

Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer ist § 7 Altersteilzeitgesetz maßgeblich.

### *3. Arbeitszeit*

Die wöchentliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers in Altersteilzeitarbeit beträgt die Hälfte seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Soweit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit die Arbeitszeit nach § 2 I Ziffer 3 MTV geregelt war, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit.

Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit sich nach § 5 I MTV richtet, ist die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit so festzulegen, dass sie der Hälfte der Gesamtarbeitszeit vergleichbarer Arbeitnehmer in Vollzeitarbeit entspricht.

Für Arbeitnehmer, deren höchstens 24-stündige Anwesenheitszeiten im Betrieb sich unterteilen in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, halbiert sich die Zahl der jährlich nach § 5 II Ziffer 1 Abs. 2 MTV vorgesehenen Anwesenheitszeiten.

Die manteltarifvertraglichen Vorschriften über Altersfreizeiten finden keine Anwendung.

Durch Betriebsvereinbarung können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vereinbart werden, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von bis zu sechs Jahren anfallende Arbeitszeit so verteilt wird, dass die Arbeitszeit in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet wird und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird (Altersteilzeitarbeitsmodell II).

Altersteilzeitvereinbarungen nach diesem Tarifvertrag sind gemäß § 8 a Altersteilzeitgesetz gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern.

### *4. Tätigkeit und Eingruppierung*

Beim Übergang in ein Teilzeitarbeitsverhältnis soll die Art der Tätigkeit auf dem Teilzeitarbeitsplatz so wenig wie möglich verändert werden. Bei einer notwendig werdenden Umsetzung hat der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer über den Arbeitsplatz und über die Art der Tätigkeit zu unterrichten. Der neue Arbeitsplatz soll den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Die bisherige tarifliche Eingruppierung bleibt gewährleistet.

## 5. Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6.

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher und teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Sie sind, soweit sie steuerfrei sind, nicht in die Aufstockungszahlung einzubeziehen.

Für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht<sup>7</sup> sind beim Altersteilzeitarbeitsmodell II steuerpflichtige Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge in der Arbeitsphase zur Hälfte Teil des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit und insoweit in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungszahlung einzubeziehen. In der Freistellungsphase wird zur pauschalen Abgeltung der steuerpflichtigen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um 5 % erhöht.

## 6. Aufstockungszahlung

Für den durch den Übergang auf die Altersteilzeitbeschäftigung ausfallenden Teil seiner bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit erhält der Arbeitnehmer bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahren Dauer eine Aufstockungszahlung in Höhe von 40 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist dabei auf mindestens 85 %, höchstens jedoch auf 100 %<sup>8</sup> des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten Arbeitsentgelts<sup>9</sup>, das der Arbeitnehmer ohne Eintritt in die Altersteilzeitarbeit erzielt hätte, aufzustocken<sup>10</sup>.

Liegen die Voraussetzungen des § 9 III oder IV Manteltarifvertrag vor, erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockungszahlung in Höhe des tariflichen Zuschusses bzw. der tariflichen Zuwendung.

Bezieht ein Arbeitnehmer Kranken- oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Kranken- oder Krankentagegeldbezuges eine Aufstockungsleistung in Höhe von 30 % des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Insoweit tritt der Ar-

---

<sup>7</sup> Vollkontinuierlich in diesem Sinne sind Arbeitsplätze, die kontinuierlich auch an Sonn-, und Feiertagen besetzt sind.

<sup>8</sup> Diese Begrenzung gilt nicht für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor Inkrafttreten des zweiten Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit abgeschlossen worden sind.

<sup>9</sup> Bei einem Arbeitnehmer, der im Inland weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat und deshalb im Inland nicht lohnsteuerpflichtig ist, ist das Nettoeinkommen zugrunde zu legen, das sich bei einem vergleichbaren, im Inland lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer ergeben würde.

<sup>10</sup> Berührt die Einbeziehung der Jahresleistung, der vermögenswirksamen Leistungen und des zusätzlichen Urlaubsgeldes in die Bemessungsgrundlage für die Aufstockungsleistung betriebliche Regelungen, sind diese so umzugestalten, dass die Änderung des Tarifvertrages wirksam wird. Treten hierbei Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die Tarifvertragsparteien eingeschaltet. Die Neuregelung bezieht sich nur auf noch nicht erbrachte Leistungen der vorgenannten Art.

beitgeber für etwaige Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz in Vorlage. Etwaige Ansprüche des Arbeitnehmers gegen die Bundesagentur gehen damit auf den Arbeitgeber über.

#### *7. Beiträge zur Rentenversicherung*

Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis bis zu sechs Jahre für den Arbeitnehmer gemäß § 3 Ziffer 1b des Altersteilzeitgesetzes Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit gemäß § 6 Absatz 1 Altersteilzeitgesetz, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

#### *8. Mehrarbeitsverbot*

Wird für den Teilzeitbeschäftigten über den in Ziffer 3 festgelegten Umfang der Teilzeitarbeit hinaus notwendige zusätzliche Arbeit angeordnet, ist diese innerhalb einer Frist von drei Monaten durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Kann der Zeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub oder aus ähnlichen Gründen nicht erfolgen, ist er in den darauffolgenden drei Monaten vorzunehmen.

#### *9. Nebenbeschäftigungsverbot*

Der Arbeitnehmer darf neben seiner Altersteilzeitarbeit keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreiten oder für die er aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Lohnersatzleistung erhält. Bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Anspruch auf die Aufstockungszahlung nach Ziffer 6. Unberücksichtigt bleiben Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Teilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

#### *10. Urlaub*

Für die Arbeitnehmer, die im Altersteilzeitarbeitsmodell II beschäftigt werden, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Arbeitnehmer für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

#### *11. Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses*

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens, sobald einer der in § 5 Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes in der Fassung vom 20. Dezember 2007 beschriebenen Tatbestände vorliegt.

Endet ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II vorzeitig, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Vergütung und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäfti-

gung, das er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge bleiben hierbei außer Betracht.

Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

## *12. Gesetzliche Regelungen*

Im Übrigen gelten die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes.

## *13. Abweichende Vereinbarungen*

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten mit der Altersteilzeit zu einem früheren Zeitpunkt als der Vollendung des 59. Lebensjahres begonnen werden.

Unabhängig von der Verwendung des Demografiebetrages kann Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes auch mit einer Dauer von bis zu sechs oder mehr Jahren vereinbart werden. Auf eine solche Vereinbarung sind die vorstehenden Regelungen entsprechend anzuwenden.

## **§ 10 Teilrente**

Der Demografiebetrag kann auch im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten für Teilrente nach § 42 SGB VI verwendet werden.

## **§ 11 Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)**

1. Der Demografiebetrag gemäß § 7 kann zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendet werden. Die Umsetzung erfolgt über die rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V. beim ChemiePensionsfonds als Zusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.
2. Die Tarifvertragsparteien haben einen Spezialtarif für die chemische Industrie vereinbart. Dieser besteht aus einer Prämie, die unabhängig von Geschlecht und Berufsgruppe gilt. Hierdurch erhalten die Arbeitnehmer eine Absicherung für den Fall, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit verrichten können.
3. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie wird ohne Gesundheitsprüfung abgeschlossen. Sie setzt voraus, dass alle Tarifarbeitnehmer eines Betriebes versichert werden. In den ersten beiden Jahren erfolgt ein linearer Aufbau des Versicherungsschutzes. Mitarbeiter, die bereits berufsunfähig sind, sind nicht versicherbar.
4. Der versicherte Arbeitnehmer erhält die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Neben der monatlichen Rente wird eine Todesfallleistung gewährt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des 65. Lebensjahres, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, erfolgt eine Abfindung der erworbenen Anwartschaft durch den Arbeitgeber im Rahmen des § 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Die Höhe der unverfallbaren Leistungen beschränkt sich auf das für die Todesfallabsicherung angesammelte Deckungskapital.

5. Wird im Versorgungsfall neben den Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie auch eine Versichertenrente oder eine Abfindung einer Versichertenrente durch die Berufsgenossenschaft Chemie gewährt, werden diese auf die Leistungen der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie angerechnet. Erkennt die Berufsgenossenschaft ihre Leistungspflicht erst zu einem späteren Zeitpunkt an, erfolgt eine Anrechnung rückwirkend. Andere Berufsunfähigkeitsabsicherungen des Arbeitnehmers werden auf die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie nicht angerechnet.
6. Durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers kann der für die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie verwendete Demografiebetrag auf 540 Euro aufgestockt werden. Unabhängig davon kann zu einem gesonderten Tarif auch eine fakultative Entgeltumwandlung zur Absicherung der Berufsunfähigkeit angeboten werden. Für beide Fälle gilt Ziffer 4 entsprechend.
7. Die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie steht auch unabhängig von der Verwendung im Rahmen des Demografiebetrages den Unternehmen der chemischen Industrie zur Verfügung.

## **§ 12 Tarifliche Altersvorsorge**

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Demografiebetrag gemäß § 16 Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) bzw. § 15 TEA (Ost) verwendet werden.

## **§ 13 Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung<sup>11</sup>**

1. Die demografische Entwicklung und die damit verbundene längere Lebensarbeitszeit rücken den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer weiter in den Fokus. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung mit Möglichkeiten der Entlastung soll zu gesundem und produktivem Arbeiten bis zur Erreichung des Rentenalters beitragen.
2. Die Betriebsparteien vereinbaren dazu die Maßnahmen, die ihnen unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten am förderlichsten und zweckmäßigsten erscheinen.

### **Modell RV 80**

3. Die Betriebsparteien können zur Ermöglichung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung ein Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit)

---

<sup>11</sup> Für Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 24. Mai 2012 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. Mai 2012.



vereinbaren. Mit dem Modell RV 80 kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und 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.

4. Einen individuellen Anspruch auf den Abschluss einer Vereinbarung RV 80 mit dem Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer, soweit zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung im Demografiefonds ausreichend Mittel zur Finanzierung der Arbeitszeitreduzierung vorhanden sind. Mit dem Abschluss der Vereinbarung erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Reduzierung der Arbeitszeit zum festgelegten Zeitpunkt sowie die festgelegte Vergütung.
5. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand nach Maßgabe einer Regelung gemäß Ziffer 11 werden die laufenden Monatsbezüge weitergezahlt, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Vergütung festlegen.
6. Bei Vereinbarung des Modells RV 80 als Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung fest, welcher Prozentsatz der laufenden Monatsbezüge gezahlt wird, die bei Fortführung der Tätigkeit mit der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gezahlt würden.
7. Zuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge) werden im Modell RV 80 nach dem tatsächlichen Umfang der jeweils geleisteten zuschlagspflichtigen Zeiten berechnet und gezahlt.
8. Die Tarifvertragsparteien werden Umsetzungshinweise und Berechnungsmuster für die Gestaltung des Modells RV 80 zur Verfügung stellen.

### **Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung**

9. Eine Arbeitszeitentlastung nach Modell RV 80 kann im Betrieb für bestimmte Lebensphasen (z.B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) vorgesehen werden.
10. Zur Gestaltung der Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen legen die Betriebsparteien einvernehmlich fest, in welcher Reihenfolge Arbeitnehmer für die Vereinbarung eines Modells RV 80 zu berücksichtigen sind, wenn mehr Anträge eingehen, als aus dem Demografiefonds finanziert werden können. Grundsätzlich wird die Dauer der Betriebszugehörigkeit als Kriterium für einen vorrangigen Anspruch herangezogen.

### **Flexibler Übergang**

11. Soll die Arbeitszeitentlastung zur Ermöglichung eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand eingeführt werden, wird in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Anspruch auf Altersfreizeiten nach § 2a MTV durch eine

Reduzierung der Arbeitszeit um 7,5 Stunden zu einem durch freiwillige Betriebsvereinbarung festzulegenden Zeitpunkt ersetzt.

12. Als Auswahlkriterium sollten vorrangig Schichtarbeit und Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung finden.
13. Der Arbeitnehmer kann seine Entscheidung für das Modell RV 80 frühestens sechs Monate vor Vollendung des Lebensjahres geltend machen, zu dem er erstmalig Anspruch auf Altersfreizeiten gemäß § 2a MTV erhält.
14. Scheidet der Arbeitnehmer bei Verwendung des Modells RV 80 zur Gestaltung eines flexiblen Übergangs zwischen Abschluss der Vereinbarung und Beginn der nach Modell RV 80 reduzierten Arbeitszeit aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis aus, erhält er pro vollendetem Jahr nach Abschluss der Vereinbarung eine Abfindung in Höhe von 1,0 laufenden Monatsbezügen für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht, die mindestens 15 Jahre vollkontinuierliche Wechselschicht geleistet haben (§ 2a Ziffer 3 Absatz 2 MTV) bzw. 0,7 laufende Monatsbezüge für alle übrigen Arbeitnehmer.

#### **§ 14 Demografie-Korridor<sup>12</sup>**

Die Bewältigung der demografischen Entwicklung erfordert zusätzliche Optionen für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Der nachfolgend geregelte Korridor dient der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, um mit den aus der demografischen Entwicklung resultierenden Konsequenzen umgehen zu können. Der Demografie-Korridor kann nicht mit dem Arbeitszeit-Korridor nach § 2 des MTV und mit dem Entgelt-Korridor nach § 10 BETV kombiniert werden. Die Regelungen zum Demografie-Korridor gelten zunächst für drei Jahre, um den Tarifvertragsparteien eine auf diese Erfahrungen gestützte Bewertung dieses Modells zu erlauben.

1. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden.  
Die Betriebsparteien legen gleichzeitig auch eine Regelung zum Ausgleich der über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden fest. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich in Zeit.
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung durch eine befristete individuelle Vereinbarung eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festlegen (Wahlarbeitszeit). In der freiwilligen Betriebsvereinbarung sind weitere für die Umsetzung der individuellen Arbeitszeitvereinbarung notwendigen Regelungen zu treffen. Der Ausgleich von Arbeitsstunden, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit hinausgehen, erfolgt grundsätzlich in Zeit.

---

<sup>12</sup> Für Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost) siehe „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 24. Mai 2012 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)“ vom 30. Mai 2012.

## **§ 15 Unterstützung durch die Tarifvertragsparteien**

Zur Unterstützung der Umsetzung dieses Tarifvertrages werden die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung gemeinsamer Einrichtungen ein Beratungsangebot aufbauen.

## **§ 16 Schlussbestimmungen**

Der Tarifvertrag vom 16. April 2008 in der Fassung vom 24. Mai 2012 tritt am 1. Juni 2012 in Kraft.

Die Regelungen zu § 7 Ziffer 3 sowie § 14 treten zum 31. Dezember 2015 ohne Nachwirkung außer Kraft. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig vor diesem Datum die Erfahrungen mit diesen Regelungen prüfen und gemeinsam bewerten.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten erstmals zum Jahresende 2015 gekündigt werden.

## **Protokollnotizen**

### **I.**

Die bisherigen gemeinsamen Auslegungen und Interpretationen zu Langzeitkonten werden auch zu § 8 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ übernommen.

### **II.**

Für Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 2009 in Altersteilzeitarbeit eintreten, findet der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 17. Juli 1996 in der Fassung vom 14. Mai 2004 mit den Änderungen vom 27. September 2008 weiter Anwendung.