

# **Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge**

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

**vom 18. September 2001  
in der Fassung vom 9. Juni 2008**

(gültig ab 1. Juli 2008)





## **Präambel**

Mit dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge wollen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie den Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge fördern und hierzu Anreize für jeden Arbeitnehmer schaffen. Deshalb wird der bisher schon erfolgreich eingeschlagene Weg der tariflichen Altersvorsorge in der chemischen Industrie durch die Schaffung eines Entgeltumwandlungsgrundbetrages weiterentwickelt. Dabei nutzen die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer möglichst hohen Attraktivität des tariflichen Angebotes. Mit dem Ausbau der tariflichen Altersvorsorge als zusätzliches Standbein mit attraktiven Bedingungen wird insgesamt das Ziel verfolgt, zur Absicherung des Lebensstandards der Arbeitnehmer auch im Alter beizutragen.

Zwischen dem

**Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.,  
Abraham-Lincoln-Straße 24, 65189 Wiesbaden,**

und der

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie,  
Hauptvorstand, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover,**

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

### **I. Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt

1. **r ä u m l i c h :**

für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)<sup>1)</sup>;

2. **p e r s ö n l i c h :**

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

---

<sup>1)</sup> Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

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. Der Tarifvertrag gilt auch für die Auszubildenden, soweit sich nicht aus dem Wesen des Ausbildungsverhältnisses etwas anderes ergibt.

3. **f a c h l i c h :**

für den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie.

## **§ 2 Öffnungsklausel**

Arbeitgeber und Betriebsrat können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf Betriebs- oder Unternehmensebene Ausnahmelösungen vereinbaren, die jeweils für ein Kalenderjahr die Höhe oder den Auszahlungszeitpunkt der Ansprüche nach den folgenden Abschnitten II bis IV betreffen. Die Summe dieser Leistungen darf je Kalenderjahr insgesamt höchstens um den Betrag der tariflichen Jahresleistung vermindert werden.

Beabsichtigen Arbeitgeber und Betriebsrat, hiervon Gebrauch zu machen, sind sie gehalten, die nachfolgenden Hinweise zu beachten:

- Die wirtschaftliche Begründung für eine Veränderung einer oder mehrerer dieser Leistungen ist ausreichend klarzustellen.
- Rechtlich mögliche Kürzungen im übertariflichen Bereich sollen grundsätzlich Vorrang haben.
- Auswirkungen auf die Beschäftigung im Sinne einer Beschäftigungsförderung sind in die Beratungen einzubeziehen.
- Ausscheidende Beschäftigte erhalten sämtliche Leistungen grundsätzlich in ungekürzter Höhe.

## **II. Jahresleistung**

### **§ 3**

Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) erhalten eine Jahresleistung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

### **§ 4**

Der Anspruch auf Jahresleistung setzt voraus, dass sich der Anspruchsberechtigte am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres in ungekündigter Stellung befindet; vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen oder vertragliche Befristungen aus betriebsbedingten Gründen berühren den Anspruch nicht, soweit das Arbeitsverhältnis bis zum 31.12. besteht.

Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind oder vorbehaltlich der Bestimmungen in § 5 Ziffer 5 dieses Tarifvertrages vor Ablauf des 31.12. des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben keinen Anspruch.

## § 5

Die volle Jahresleistung beträgt 95 % eines tariflichen Monatsentgelts (monatlicher Entgeltsatz gemäß dem jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie) und für Auszubildende 95 % einer tariflichen Ausbildungsvergütung.

1. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Jahresleistung, die dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.
2. Im Eintrittsjahr erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der Jahresleistung, sofern das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Oktober begonnen hat.
3. In den nachfolgenden Kalenderjahren besteht ein Anspruch in Höhe von einem Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Durch längere Arbeitsunfähigkeit wird der Anspruch auf die Jahresleistung nicht gemindert, wenn der Berechtigte im laufenden Kalenderjahr mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet hat.

Im Kalenderjahr des Beginns oder der Rückkehr aus der Elternzeit besteht Anspruch auf die volle Jahresleistung, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr mindestens drei Monate zusammenhängend gearbeitet hat. Arbeitnehmern, die sich in Elternzeit befinden, soll zur Erhaltung oder Weiterentwicklung ihrer Qualifikation möglichst eine nicht volle Erwerbstätigkeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz angeboten werden – beispielsweise Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen. In diesem Falle ist für jeden Kalendermonat, in dem für mehr als zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt besteht, ein Zwölftel der Jahresleistung zu zahlen, sofern kein Anspruch nach Satz 1 besteht.

4. Berechtigte, die mit oder nach Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten die ungekürzte Jahresleistung, wenn sie im Austrittsjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört haben.

Bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes oder der flexiblen Altersgrenze besteht Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn der Berechtigte dem Betrieb beim Ausscheiden acht Jahre und im laufenden Kalenderjahr länger als drei Monate angehört hat.

5. Endet das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis durch Tod, haben der Ehegatte, die Kinder oder die Eltern des Berechtigten, soweit sie dessen Erben sind, oder Personen, zu deren Lebensunterhalt der Berechtigte bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tra-

gen, Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis im Todesjahr mindestens drei Monate bestanden hat.

Kommen als Empfänger mehrere Personen in Betracht, wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

6. Kommt ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis infolge Einberufung des Berechtigten zum Grundwehr- oder Zivildienst zum Ruhen, erhält der Berechtigte für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Jahresleistung.
7. Für die Höhe des tariflichen Monatsentgelts und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind die am 1. Oktober des Kalenderjahres geltenden Tarifsätze ohne Zuschläge und Zulagen maßgebend.

Stichtag für die Rechtsstellung des Berechtigten als Arbeitnehmer oder Auszubildender ist der 1. Oktober des Kalenderjahres.

8. Sind die Voraussetzungen des § 4 nach der Auszahlung fortgefallen oder scheidet der Berechtigte vor dem 1. April des folgenden Kalenderjahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen.

Der bereits gezahlte Betrag der Jahresleistung gilt als Vorschuss, der mit Ansprüchen des Berechtigten gegen den Arbeitgeber verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist.

### **§ 5 a Tarifliches Optionsmodell**

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine vom Grundmodell abweichende tarifliche Jahresleistung vereinbaren, die den Unternehmenserfolg berücksichtigt (tarifliches Optionsmodell). Im tariflichen Optionsmodell richtet sich die Höhe des individuellen tariflichen Anspruchs nach der betrieblichen Regelung.

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die tarifliche Jahresleistung kann erfolgsabhängig gestaltet werden. Dabei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Jahresleistung abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder des Unternehmens erhöhen oder verringern kann.

Als Bandbreite für die Abweichung kann die tarifliche Jahresleistung gemäß § 5 zwischen 80 % und 125 % eines tariflichen Monatsentgelts bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung betragen.

2. Die wirtschaftliche Situation ist anhand in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten.

Die Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar sein und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

Bei der erstmaligen Festlegung der Bewertungskennziffern sollen in der Regel für die Ermittlung der Basis des tariflichen Optionsmodells die wirtschaftlichen

Verhältnisse der letzten drei Jahre sowie die Zielvorgaben des Folgejahres berücksichtigt werden.

Die Betriebsvereinbarung muss bei erstmaligem Abschluss eine Mindestlaufzeit von vier Jahren haben.

Die Bewertungsgrößen für den Erfolg und die Zuordnung zu der Höhe der Jahresleistung müssen rechtzeitig vor Beginn des Jahres, für das die Jahresleistung nach der betrieblichen Regelung erstmals zu zahlen ist, festliegen.

3. Der Auszahlungszeitpunkt kann abweichend von § 6 innerhalb des Kalenderjahres festgelegt werden. Dabei können auch Vorauszahlungen bzw. Verrechnungsmöglichkeiten geregelt werden.
4. Soweit § 5 a bzw. die hiernach abgeschlossene betriebliche Regelung keine Sondervorschriften enthalten, gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages.
5. Treten während der Laufzeit gravierende Veränderungen ein, wie z.B. Änderungen der Rechtsform, sonstige gesellschaftsrechtliche Veränderungen oder Fusionen, nehmen die Betriebsparteien unverzüglich Verhandlungen über die weitere Anwendung bzw. Anpassung der Betriebsvereinbarung auf. Führen diese zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, besteht für jede Seite ein Kündigungsrecht von zwei Wochen zum Monatsende.
6. Soweit und solange das tarifliche Optionsmodell betrieblich gilt, entfallen die Möglichkeiten der Anwendung des § 2 dieses Tarifvertrages.
7. Die betriebliche Regelung wird erst mit Hinterlegung (Eingang) bei den Tarifvertragsparteien wirksam.
8. Zur Wahrung seiner Mitbestimmungs- und Informationsrechte ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
9. Bestehende betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung des tariflichen Optionsmodells unberührt.

## **§ 6**

1. Die Jahresleistung wird bis spätestens 30. November des jeweiligen Kalenderjahres gezahlt.
2. Die Jahresleistung dient der tariflichen Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen. Deshalb können betriebliche Leistungen wie Gratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien und Ergebnisbeteiligungen auf die Jahresleistung angerechnet werden.
3. Anderweitige Festlegungen des Auszahlungstages nach Ziffer 1 sowie besondere Regelungen des Verrechnungszeitraumes nach Ziffer 2 können betrieblich vereinbart werden.

## **§ 7**

Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, wird die Jahresleistung nicht mitgerechnet.

## **§ 8**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass in den Fällen des § 183 SGB III ein Zwölftel der vollen Jahresleistung für jeden der letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers hinzuzurechnen ist.

## **§ 9**

Zur Senkung von Fehlzeiten können Arbeitgeber und Betriebsrat durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung<sup>2)</sup> Anwesenheitsprämien festlegen. Hierfür kann ein Betrag in Höhe des betrieblichen Volumens der Erhöhung der tariflichen Jahresleistung aus dem Tarifabschluss für 1997 eingesetzt werden. Sofern hiervon Gebrauch gemacht wird, wird die tarifliche Erhöhung der Jahresleistung 1997 für den einzelnen Arbeitnehmer nicht wirksam. Um diesen Betrag reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Jahresleistung auch in den Folgejahren, solange eine entsprechende Betriebsvereinbarung besteht.

## **III. Zusätzliches Urlaubsgeld**

### **§ 10**

Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wird ein Urlaubsgeld von 20,45 Euro für jeden tariflichen Urlaubstag gemäß § 12 Abschnitt II Ziffern 1 und 2 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie neben dem Urlaubsentgelt gewährt.

Jugendliche und Auszubildende erhalten für die gesamte Urlaubsdauer ein einheitliches Urlaubsgeld von 449,94 Euro. Im Eintrittsjahr oder Austrittsjahr wird ein anteiliges Urlaubsgeld gezahlt.

Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Urlaubsgeld im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit.

### **§ 11**

Die Auszahlung des Urlaubsgeldes ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu regeln. Dabei sind der Urlaubszweck und die Zweckbestimmung des Urlaubsgeldes zu berücksichtigen. Die Auszahlung des Urlaubsgeldes muss in zeitlichem Zusammenhang mit tatsächlich gewährtem Urlaub stehen.

### **§ 12**

Soweit Ansprüche des Arbeitnehmers von der Höhe des Arbeitsentgeltes abhängen, wird das Urlaubsgeld nicht mitgerechnet.

---

<sup>2)</sup> Soweit in der Betriebsvereinbarung zur Senkung von Fehlzeiten auf den Krankenstand Bezug genommen wird, sind Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfällen einschließlich Wegeunfällen, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wegen der Schwangerschaft sowie Zeiten des Mutterschutzes und Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlung bei der Berechnung des Krankenstandes nicht mit zu berücksichtigen.



## **§ 13**

Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr entsprechend der Zwölfteilung gemäß § 12 Abschnitt I Ziffer 5 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie mehr Urlaubsgeld erhalten als ihm zustehen würde, so gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der beim Ausscheiden mit Restansprüchen verrechnet wird oder zurückzuzahlen ist. Das gilt nicht, wenn zwischen Gewährung des Urlaubsgeldes und dem Ausscheiden mindestens ein Vierteljahr liegt.

## **§ 14**

Wenn der Arbeitnehmer durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist löst, entfällt der Anspruch auf Urlaubsgeld.

# **IV. Tarifliche Altersvorsorge**

## **§ 15**

### **Entgeltumwandlungsgrundbetrag**

1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) haben Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 Euro (Entgeltumwandlungsgrundbetrag), sofern diese zum Zwecke der Entgeltumwandlung gemäß § 16 verwendet wird.

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch, der dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit entspricht.

2. Der Anspruch auf anteilige Einmalzahlung entsteht erstmals nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Mit Beginn des siebten Kalendermonats erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung. War der Berechtigte unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie beschäftigt, entsteht der Anspruch erstmals bereits mit Beginn des vierten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.
3. Der Anspruch mindert sich für jeden Kalendermonat um ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung, in dem der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Hat der Berechtigte mehr erhalten, als ihm nach Absatz 1 zustehen würde, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss, der mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten verrechnet wird oder von ihm zurückzuzahlen ist.

4. Der Anspruch ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, wird der Anspruch auf Einmalzahlung nicht mitgerechnet.

## **§ 16 Anspruch auf Entgeltumwandlung**

Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Ansprüche nach diesem Tarifvertrag unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages nach § 15 im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. Der Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich der Chemietarifförderung nach § 19 darf kalenderjährlich die Obergrenze von 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

Von den Sätzen 2 und 3 des Absatzes 1 kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden<sup>3)</sup>. Außerdem können durch freiwillige Betriebsvereinbarung sonstige Entgeltbestandteile zur Entgeltumwandlung verwandt werden. Dies gilt auch für den Demografiebetrag gemäß § 12 Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie.

Fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.

Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch. Wird die Höhe der Entgeltumwandlung aufgrund der tariflichen Voraussetzungen des zugrunde liegenden Anspruches reduziert, kann der Berechtigte, soweit möglich, den ausfallenden Betrag über einen anderen Leistungsanspruch nach diesem Tarifvertrag bis zur ursprünglich vereinbarten Höhe ausgleichen.

Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit können aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten durch freiwillige Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.

## **§ 17 Durchführungswege der Entgeltumwandlung**

Zur Erfüllung des Umwandlungsanspruches trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er gemäß § 1 in Verbindung mit § 1 b des Betriebsrentengesetzes anbietet.

Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung über den Pensionsfonds der chemischen Industrie, es sei denn, der Arbeitgeber bietet eine Umsetzung über eine Direktversicherung nach dem Chemie-Konsortialvertrag an.

---

<sup>3)</sup> Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann in Abweichung von Satz 3 zusätzlich von den Möglichkeiten des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG Gebrauch gemacht werden.

## **§ 18 Verfahren**

1. Das Angebot des Arbeitgebers im Sinne des § 17 Abs. 1 ist so rechtzeitig zu unterbreiten, dass der Arbeitnehmer bis zu dem für die Geltendmachung seines Anspruches maßgeblichen Stichtag ausreichend Zeit zur Prüfung dieses Angebotes hat.
2. Die erstmalige Entgeltumwandlung ist bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen. Dabei hat der Arbeitnehmer den umzuwandelnden Leistungsanspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages anzugeben. Über die Entgeltumwandlung ist eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen. Änderungen des Entgeltumwandlungsbetrages sind bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen.
3. Sofern betrieblich kein anderer Fälligkeitstermin festgelegt wird, gilt für die umgewandelten Entgelte abweichend von den Fälligkeitsterminen der Einmalzahlungen der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres als einheitlicher Fälligkeitstermin. Es ist sicherzustellen, dass die Einbringung in den jeweiligen Durchführungsweg, z. B. die Überweisung an den Versorgungsträger, spätestens zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vollzogen wird.
4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können das Verfahren und die Fristen näher – auch abweichend – geregelt werden.

## **§ 19 Chemietarifförderung**

1. Macht der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht Gebrauch, so erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine Chemietarifförderung. Die Höhe dieser Chemietarifförderung richtet sich nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung. Wandelt der Berechtigte 478,57 Euro um, beträgt sie 134,98 Euro; Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitnehmer (zum Beispiel Langzeitkranke, Wehr- und Zivildienstleistende, Arbeitnehmer in Elternzeit), die mindestens den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag, aber weniger als 478,57 Euro umwandeln, haben einen anteiligen Anspruch.
2. Wandelt der Berechtigte über Ziffer 1 hinaus Entgelt um, so erhöht sich die Chemietarifförderung für jede weiteren vollen 100,00 Euro um 13,00 Euro.
3. Die Chemietarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.

## **§ 20 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag in der Fassung vom 9. Juni 2008 tritt am 1. Juli 2008 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.  
  
Bei Veränderungen der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer- und abgaberechtlichen Bedingungen) und wird

die Fortführung des Tarifvertrages dadurch unzumutbar, kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

2. Vor Abschluss dieses Tarifvertrages abgeschlossene individuelle Umwandlungsvereinbarungen sind zugelassen.
3. Dieser Tarifvertrag ist eine abweichende Bestimmung im Sinne des § 17 Absatz 3 BetrAVG; weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

## Protokollnotiz

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages nur solange gewährt wird, solange eine Entgeltumwandlung beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung rechtlich möglich ist. Für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt im Kalenderjahr oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, wird die zusätzliche Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 nur gewährt, falls und soweit der Entgeltumwandlungsbetrag unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt.

Die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 bleibt hingegen bestehen.

2. In Fällen, in denen die Erfüllung des tariflichen Anspruchs auf Umwandlung von Entgeltumwandlungsgrundbetrag und Chemietarifförderung I aufgrund der Überschreitung der kalenderjährlichen Obergrenze von 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht möglich ist, haben die Betriebsparteien eine andere angemessene Lösung sicherzustellen. Hierfür kann die Möglichkeit des § 16 Abs. 2 S. 1 dieses Tarifvertrages oder die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung gemäß § 11 Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ genutzt werden.
3. Die Ansprüche der Arbeitnehmer richten sich weiter nach Abschnitt IV des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der Fassung vom 14. Mai 2004, wenn bereits zum 31. Dezember 2005 eine Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen bestand und spätestens im ersten Quartal 2006 eine Zahlung tariflicher vermögenswirksamer Leistungen auf diesen Vertrag erfolgt. Dies gilt längstens bis zum 31. Dezember 2011, sofern die Anlagevereinbarung nicht vor diesem Zeitpunkt endet. Machen die betroffenen Arbeitnehmer zusätzlich von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, so besteht für sie kein Anspruch auf den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag.

Endet die Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen im laufenden Kalenderjahr, so können die anteiligen Ansprüche auf den tariflichen Grundbetrag unter Beachtung der Anspruchsvoraussetzungen für die Entgeltumwandlung verwendet werden; die Gewährung der anteiligen Ansprüche setzt voraus, dass diese binnen einer durch freiwillige Betriebsvereinbarung festzulegenden Ausschlussfrist, z.B. bis spätestens 30. September des jeweiligen Kalenderjahres, vom Arbeitnehmer geltendgemacht werden. Treten bei der Fristbestimmung Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die Tarifvertragsparteien eingeschaltet.

4. Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2006 über den Gesamtanspruch auf künftige vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen wurden, gelten als Umwandlung des tariflichen Grundbetrages nach § 15 dieses Tarifvertrages.
5. Besteht betrieblich keine von § 18 Ziffer 2 Satz 1 abweichende Fristbestimmung, so dass die erstmalige Entgeltumwandlung bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen ist, so sind die betreffenden Arbeitnehmer rechtzeitig, erstmals im Jahr 2006, in geeigneter Form auf diese Frist und darauf hinzuweisen, dass die Gewährung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages die Fristwahrung voraussetzt. Derselbe Hinweis erfolgt in den Fällen des § 18 Ziffer 4, in denen aufgrund betrieblicher Regelung die

erstmalige Entgeltumwandlung für das Kalenderjahr bereits im Vorjahr geltend zu machen ist.

6. Berechtigten, die nach § 16 Absatz 5 von der Entgeltumwandlung ausgenommen sind, steht ein Geldleistungsanspruch in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 und der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 zu, soweit sie die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.
7. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die Einmalzahlungen in den Abschnitten II und III bei Altersteilzeitarbeitnehmern gezwölfelt und in jedem Kalendermonat als Teil des Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs.1 AtG zu einem Zwölftel ausgezahlt werden. Dies gilt nicht, sofern der Durchführungsweg der Entgeltumwandlung eine Einmalzahlung voraussetzt.
8. Der Entgeltumwandlungsgrundbetrag gemäß § 15 wird nach Maßgabe der näheren Festlegung durch die Tarifvertragsparteien auch bei einem Fortfall der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt.