



Stand: Februar 2005

Flexibilisierungsinstrumente in der Chemie

Überblick über die tariflichen
Entlastungsmöglichkeiten

Arbeitgeberverband Chemie
Rheinland-Pfalz e.V.

Bahnhofstraße 48
67059 Ludwigshafen

Telefon 06 21-5 20 56-0
Telefax 06 21-5 20 56-20

info@chemie-rp.de
www.chemie-rp.de



Flexibilisierung des Entgelts

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben in den vergangenen Jahren eine Reihe von Flexibilisierungen und Öffnungen in den Chemie-Flächentarifverträgen verankert. Inzwischen verfügen die Chemie-Unternehmen im Bedarfsfall tariflich über beträchtliche Kosten- und Arbeitszeit-spielräume.

Die Flexibilisierungsinstrumente dürfen nicht nur genutzt werden, wenn sich Unternehmen in einer wirtschaftlichen Notlage befinden. Sie können auch vorausschauend, den betrieblichen Erfordernissen entsprechend angewendet werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Chemie-Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten.

Die verschiedenen tariflichen Flexibilisierungsmaßnahmen können weitgehend miteinander kombiniert werden.

Die Unternehmen können dadurch je nach ihrer individuellen Situation beachtliche Kostenentlastungen erreichen und ihre Betriebsabläufe effizient gestalten.

Entgeltkorridor

Auf betrieblicher Ebene kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine Tarifentgeltabsenkung um bis zu 10 Prozent vereinbart werden, wenn dies aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit oder zum Erhalt des Standortes und/oder von Arbeitsplätzen erforderlich ist. Dies wirkt sich zum Beispiel auch auf die Höhe der Schichtzulage und der tariflichen Jahresleistung aus.

Öffnungsklausel Einmalzahlungen

Die tariflichen Einmalzahlungen können bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten mit Zustimmung des Betriebsrats und der Tarifvertragsparteien gekürzt, gestrichen oder auf einen späteren Zeitraum verschoben werden. Bei Absenkung der tariflichen Jahresleistung auf Null erfolgt eine Einsparung von 7,34 Prozent des tariflichen Jahresentgelts.



Flexibilisierung der Arbeitszeit

Optionsklausel Jahresleistung

Die Höhe der tariflichen Jahresleistung kann an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens gekoppelt werden (Prinzip „Chance und Risiko“). Anstelle der festen tariflichen Jahresleistung von 95 Prozent tariflichen Monatsentgelts kann auf betrieblicher Ebene eine Bandbreite von 80 bis 125 Prozent vereinbart werden.

Tarifkonkurrierende Bereiche

Tarifentgelte und tarifliche Arbeitsbedingungen können in tarifkonkurrierenden Bereichen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abweichend geregelt werden. Die Öffnungsklausel gilt für Betriebe, deren tarifliche Arbeitsbedingungen wegen der Überschneidung ihrer Tätigkeit mit dem Geltungsbereich der Flächentarifverträge anderer Branchen nicht mehr wettbewerbsfähig sind.

Abgesenkte Einstiegstarife

Unbefristet eingestellte Arbeitnehmer und übernommene Ausgebildete erhalten im ersten Beschäftigungsjahr Bezüge in Höhe von 95 Prozent, neu eingestellte Langzeitarbeitslose in Höhe von 90 Prozent der sonst geltenden Tarifentgelte.

Arbeitszeitkorridor

Auf betrieblicher Ebene kann für einzelne Betriebsteile oder größere Arbeitnehmergruppen eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Eine Reduzierung der tariflichen Regelarbeitszeit von 37,5 auf 35 Wochenstunden entspricht einer Absenkung des Tarifentgelts um 6,67 Prozent.

Flexible Verteilzeiträume

Die Wochenarbeitszeit muss nicht in jeder einzelnen Woche, sondern im Rahmen eines „Verteilzeitraumes“ von bis zu zwölf Monaten (unabhängig vom Kalenderjahr) durchschnittlich erreicht werden. Darüber hinaus ist in bestimmten Fällen eine Ausdehnung des Verteilzeitraumes auf bis zu drei Jahre möglich. Bei starkem Arbeitsanfall kann also länger gearbeitet und in auftragsschwächeren Zeiten entsprechend ausgeglichen werden.

Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit

Mehrarbeit wird gemäß Chemietarifvertrag nicht mehr bezahlt, sondern durch Freizeit ausgeglichen. Wenn der Zeitausgleich innerhalb eines Monats erfolgt, fällt auch kein Mehrarbeitszuschlag an.

Tarifoptionen



Option Langzeitkonten

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können Langzeitkonten eingerichtet werden. Sie können für verschiedene Zwecke genutzt werden, zum Beispiel für Qualifizierung oder Freistellung vor der Altersrente.

Tarifvertrag zur Qualifizierung

Dieser Tarifvertrag enthält Rahmenbedingungen zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die durch freiwillige Betriebsvereinbarungen getroffen werden können. Um eine faire Kostenverteilung zu ermöglichen, erbringt der Arbeitnehmer einen Eigenbeitrag in der Regel in Zeit, die auch aus einem Langzeitkonto entnommen werden kann.