

TEA

**Tarifvertrag über
Einmalzahlungen
und
Altersvorsorge
in der
chemischen Industrie West
mit Erläuterungen**

Stand: August 2005

Herausgeber: Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
(Redaktion: Dr. Bernd Vogler)

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
VB 6, Tarifpolitik – Humanisierung
(Redaktion: Gottlieb Förster)

Druck: BWH Buchdruckwerkstätten Hannover GmbH

Inhaltsverzeichnis:

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien	5
Grundzüge der tariflichen Altersvorsorge.....	7
Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge.....	13
I. Allgemeine Vorschriften	13
II. Jahresleistung.....	16
III. Zusätzliches Urlaubsgeld.....	41
IV. Tarifliche Altersvorsorge.....	44
Protokollnotiz zum Tarifvertrag.....	83
Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung – die verschiedenen Durchführungswege im Überblick.....	99
I. Direktversicherung	103
II. Pensionskasse	107
III. Direktzusage	111
IV. Unterstützungskassen	114
V. Pensionsfonds	116

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zum Chemie-Modell der tariflichen Altersvorsorge vom 16. Juni 2005

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben frühzeitig auf die absehbare demographische Entwicklung und ihre Folgen für die gesetzliche Rentenversicherung reagiert und den Aufbau der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge kontinuierlich gefördert. Bereits 1998 wurde ein auf Entgeltumwandlung basierender Tarifvertrag vereinbart. Mit dem Tarifabschluss aus dem Jahre 2001 haben BAVC und IG BCE den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch tariflich ausgestaltet und mit dem Chemie Pensionsfonds neben dem Chemie-Konsortialvertrag ein weiteres Branchenangebot zur betrieblichen Altersvorsorge geschaffen.

Ihr Engagement für die tarifliche Altersvorsorge setzen die Tarifvertragsparteien verstärkt fort. Dazu haben sie den in der chemischen Industrie bereits erfolgreich beschrittenen Weg konsequent ausgebaut und am 16. Juni 2005 ein neues Chemie-Modell der tariflichen Altersvorsorge vereinbart.

Wesentliche Verstärkung der tariflichen Altersvorsorge

Mit dem neu gefassten Tarifvertrag wird die tarifliche Altersvorsorge wesentlich verstärkt. Kernpunkt ist die Schaffung eines Entgeltumwandlungsgrundbetrages, der ausschließlich für Altersvorsorgezwecke zur Verfügung steht. Das neue Modell ermöglicht es, den rechtlichen Zwang eines Obligatoriums zu vermeiden und dennoch den erforderlichen hohen Verbreitungsgrad der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge zu erreichen. Das bewährte System der tariflichen Altersvorsorge durch Bruttoentgeltumwandlung bleibt dabei gewahrt.

Notwendigkeit zum Handeln

Das heutige Rentenniveau ist in Zukunft nicht mehr zu halten. Aufgrund der demographischen Entwicklung nehmen bereits die jüngsten Rentengesetze Einschnitte in das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung vor, die von historischem Ausmaß sind. Die kapitalgedeckte Altersvorsorge dient nicht mehr als bloße Ergänzung zur gesetzlichen Rente: Angesichts des absinkenden Rentenniveaus kommt der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge eine teilweise Ersetzungsfunktion zu. Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, die tarifliche Altersvorsorge in der Breite aufzubauen.

Das neue Chemie-Modell

Die Neuregelung zielt auf eine entscheidende Erhöhung des Verbreitungsgrades der tariflichen Altersvorsorge. Im neuen Chemie-Modell wird ab dem 1. Januar 2006 die tarifliche Einmalzahlung von 478,57 € nicht mehr

für Spar- und Anlageverträge nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz, sondern ausschließlich für die tarifliche Entgeltumwandlung gezahlt. Dahinter steht die klare Wertung der Tarifvertragsparteien, dass Sparzwecke hinter dem Aufbau einer Altersvorsorge zurückzutreten haben. Eine weitere Verstärkung wird durch die Öffnung auch der laufenden Monatsentgelte für die Entgeltumwandlung erzielt.

Der neue Tarifvertrag steht in der Tradition der bewährten Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge in der chemischen Industrie. Stabilität der betrieblichen Systeme und Praktikabilität in der Umsetzung waren wesentliche Kriterien bei der Gestaltung des neuen Modells. Wie bislang erfolgt die Entscheidung zur Entgeltumwandlung durch Antrag des Arbeitnehmers. Wer den Antrag nicht stellt, kommt allerdings nicht mehr in den Genuss des Entgeltumwandlungsgrundbetrags.

Die Verstärkung der tariflichen Altersvorsorge erfordert keine Aufgabe der Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers über den Durchführungsweg. Eine Einbringung des Grundbetrages und einer darüber hinausgehenden Entgeltumwandlung bleibt in allen fünf Durchführungswegen wie bislang möglich.

Fortsetzung des Engagements für die tarifliche Altersvorsorge

Durch die Neufassung des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge ist ein hoher Verbreitungsgrad der Entgeltumwandlung zu erwarten. Die chemische Industrie nimmt damit weiterhin ihre Pionierfunktion und soziale Verantwortung wahr. Das neue Modell der tariflichen Altersvorsorge will einen Anstoß zur Eigenvorsorge geben – die Entscheidung muss jeder Einzelne selbst treffen. Nach wie vor ist es deshalb wesentlich, für das attraktive Altersvorsorgemodell der Chemie und die Entgeltumwandlung auch über den Grundbetrag hinaus zu werben. BAVC und IG BCE werden sich weiterhin für eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen einsetzen.

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V., Wiesbaden

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie,
Hauptvorstand, Hannover

gez. Frey

gez. Bischoff

Grundzüge der tariflichen Altersvorsorge

1. Neues Chemie-Modell

Durch die Neufassung des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge mit Wirkung ab 1. Januar 2006 wird der bisherige Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der chemischen Industrie weiterentwickelt.

- ➔ Die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen entfallen.
- ➔ Sie werden ersetzt durch einen zweckgebundenen Entgeltumwandlungsgrundbetrag in gleicher Höhe.
- ➔ Die Entgeltumwandlung ist künftig auch aus dem laufenden Monatsentgelt möglich.
- ➔ Der erhöhte Dotierungsrahmen in §3 Nr. 63 Satz 3 EStG kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung genutzt werden.
- ➔ Durch eine Vertrauensschutzvorschrift können bestehende Anlageverträge über vermögenswirksame Leistungen übergangsweise fortgeführt werden.

2. Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag basiert weiterhin auf dem Grundsatz der steuer- und beitragsfreien Entgeltumwandlung. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf die Umwandlung der im Tarifvertrag aufgeführten Einmalzahlungen. Der Umfang der Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auf 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) beschränkt. Dabei setzt der Tarifvertrag voraus, dass die Entgeltumwandlung beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung erfolgt und verknüpft dies mit einer für den Arbeitnehmer attraktiven Chemietarifförderung. Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung von diesem Erfordernis abgewichen werden, um den Arbeitnehmern die Inanspruchnahme der gesetzlichen Förderung nach den §§ 10a, 79ff. EStG zu ermöglichen. Ebenso ist die Nutzung des beitragspflichtigen 1.800,00 €-Dotierungsrahmens in §3 Nr. 63 Satz 3 EStG über eine freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

Erstmals ermöglicht der Tarifvertrag nunmehr auch die Umwandlung aus dem laufenden Entgelt, wobei nur tarifliche Ansprüche umgewandelt werden können, die nicht fällig sind.

Wie bisher können bestimmte Personengruppen aus dem Kreis der Umwandlungsberechtigten ausgenommen werden. Hierzu zählen neben den Auszubildenden und befristet Beschäftigten auch Arbeitnehmer in der Probezeit.

3. Verwendung des tariflichen Grundbetrages zur Entgeltumwandlung

Anders als nach dem bisherigen Tarifvertrag hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf tarifliche vermögenswirksame Leistungen mehr. An deren Stelle wird ein Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe von 478,57 € geleistet, dies allerdings nur dann, wenn dieser zum Zwecke der Entgeltumwandlung verwendet wird. Dabei gilt der Grundsatz, dass dieser tarifliche Grundbetrag vorrangig vor anderen Einmalzahlungen für die Entgeltumwandlung zu verwenden ist. Der Anspruch hierauf entsteht wie bisher grundsätzlich nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit. Er kann sich bei längerer Krankheit, unbezahltem Sonderurlaub etc. mindern.

4. Vertrauensschutz für laufende vwL-Verträge

Für laufende Anlageverträge über vermögenswirksame Leistungen wird Vertrauensschutz gewährt, wenn die Anlagevereinbarung bis Ende 2005 abgeschlossen worden ist und eine Zahlung hierauf bis spätestens zum 31. März 2006 erfolgt ist. Dann besteht bis zum Auslaufen der Anlagevereinbarung, längstens bis zum 31. Dezember 2011, weiterhin Anspruch auf tarifliche vermögenswirksame Leistungen. Bei der Frist haben sich die Tarifvertragsparteien an der regelmäßigen Sieben-Jahres-Sperrfrist orientiert, die nach den Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem die Vereinbarung geschlossen wird (also spätestens am 1. Januar 2006), zu laufen beginnt.

5. Chemietarifförderung

Die Chemietarifförderung setzt sich wie bisher aus zwei Komponenten zusammen. Wer den Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe von 478,57€ umwandelt, erhält als Aufstockung eine Förderung in Höhe von 134,98 €. Wandelt der Arbeitnehmer über die Summe dieser Beträge hinaus zusätzliches Entgelt um, so erhält er für je weitere 100,00 € eine zusätzliche Chemietarifförderung von 13,00 €. Diese weitere Chemietarifförderung basiert auf der Überlegung, dass die vom Tarifvertrag grundsätzlich geforderte beitragsfreie Entgeltumwandlung auch für den Arbeitgeber die Beitragsfreiheit der umgewandelten Entgelte nach sich zieht. Aus diesem Grunde ist sie bis Ende 2008 befristet, da nach derzeit geltender Rechtslage ab 2009 eine beitragsfreie Entgeltumwandlung nicht mehr möglich ist. Die Tarifvertragsparteien werden sich dafür einsetzen, dass die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung auch über das Jahr 2008 hinaus gewährleistet bleibt.

Die Chemietarifförderung versteht sich als attraktive Alternative zur gesetzlichen Förderung der Altersvorsorge nach den §§ 10a, 79ff. EStG. Sie ist in vielen Fällen erheblich günstiger als die gesetzliche Förderung. Dies gilt um so mehr, als die gesetzliche Förderung erst im Jahre 2008 ihre volle

Höhe erreichen wird. Die Chemietarifförderung ist daher als zusätzlicher Anreiz zu verstehen, Einmalzahlungen beitragsfrei in Versorgungsanwartschaften umzuwandeln.

6. Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzvorsorge

Der Tarifvertrag basiert auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit. Kein Arbeitnehmer wird gezwungen, tarifliche Einmalzahlungen umzuwandeln. Zu beachten ist allerdings, dass auch die tarifliche Entgeltumwandlung vorrangig das Ziel verfolgt, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, zusätzliche Versorgungsanwartschaften zu erwerben, um die zu erwartenden Leistungsausfälle der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen zu können. Daher sollten Arbeitnehmer sorgfältig prüfen, ob es für sie nicht vorteilhafter ist, Einmalzahlungen nach diesem Tarifvertrag ganz oder teilweise umzuwandeln, anstatt sich diese Leistungen wie bisher auszahlen zu lassen. Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass zum einen die Nutzung gerade der Instrumente der betrieblichen Altersversorgung im Vergleich zu einer Privatvorsorge aus dem Nettoeinkommen in den meisten Fällen günstiger ist. Zum anderen besteht ohne Entgeltumwandlung kein Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung.

7. Wahlrechte

Durch die tarifliche Neuregelung wird das Volumen der möglichen Entgeltumwandlung nicht verändert. Will der Arbeitnehmer seinen Anspruchsrahmen (4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung: 2.496,00 € im Jahre 2005) ausschöpfen, muss er über den Entgeltumwandlungsgrundbetrag hinaus weitere Einmalzahlungen umwandeln. Bei der Auswahl der weiteren umzuwandelnden Einmalzahlung(en) steht dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zu. Im Übrigen können durch freiwillige Betriebsvereinbarung sonstige Entgeltbestandteile, insbesondere auch das tarifliche Monatsentgelt, zur Entgeltumwandlung genutzt werden.

Nach dem Tarifvertrag hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, welchen Durchführungsweg er dem Arbeitnehmer zur Erfüllung des Entgeltumwandlungsanspruches anbietet. Im Unterschied zur gesetzlichen Regelung stehen alle Durchführungswege nach dem BetrAVG, also Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und der durch das AVmG geschaffene Pensionsfonds zur Verfügung (Einzelheiten siehe unten).

Lediglich für den Fall, dass der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg anbieten sollte, enthält der Tarifvertrag eine Auffangregelung. Danach 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.

8. Steuer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Eine wichtige Grundlage für den Tarifvertrag sind die geltenden steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, die es erlauben, tarifliche Einmalzahlungen weitgehend steuer- und sozialabgabenfrei in Altersversorgungsansprüche umzuwandeln. Der hierdurch entstehende Brutto/Netto-Effekt ist für die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung von besonderem Interesse. Während der Arbeitnehmer bei einer von ihm selbst abgeschlossenen Lebensversicherung die Prämien aus dem versteuerten und durch die Sozialversicherungsbeiträge belasteten Einkommen, also dem verbleibenden Nettoeinkommen nach Steuern und Sozialabgaben, zu leisten hat, besteht nach dem Tarifvertrag je nach Durchführungsweg die Möglichkeit, die umgewandelten Entgeltbestandteile sozialabgabenfrei und steuerfrei bzw. steuerbegünstigt für die betriebliche Altersversorgung zu nutzen. Dies gilt gerade auch im Vergleich zu privaten Vorsorgeverträgen nach dem gesetzlichen Modell. Allerdings bleibt die Sozialversicherungsfreiheit nach derzeitiger Rechtslage nur bis zum 31. Dezember 2008 bestehen.

Wird diese vom Gesetzgeber eingeräumte Übergangsfrist bis Ende 2008 vom Arbeitnehmer für eine beitragsfreie Entgeltumwandlung genutzt, führt dies zu einer geringfügigen Minderung der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Gleiches gilt für Entgeltersatzleistungen der Arbeitslosen- und Krankenversicherung. Demgegenüber bestehen aber die Ansprüche aus der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung.

9. Tarifvorrang

Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt, vom BetrAVG abweichende tarifliche Regelungen zu treffen. Hiervon haben die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie mit dem vorliegenden Tarifvertrag Gebrauch gemacht. Da der Tarifvertrag an die Stelle des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruches tritt, bestehen über den Tarifvertrag hinaus keine weitergehenden Umwandlungsansprüche. Dies stellt der Tarifvertrag ausdrücklich klar. Der Gesetzgeber bestätigt im BetrAVG ausdrücklich, dass tarifliche Vergütungsbestandteile nur umgewandelt werden können, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält. Der vorliegende Tarifvertrag stellt für die Entgeltumwandlung den Entgeltumwandlungsgrundbetrag, das Urlaubsgeld und die Jahresleistung zur Verfügung. Sonstige Entgeltbestandteile, u.a. auch das laufende Tarifentgelt, können über eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Zweck der Entgeltumwandlung verwendet werden.

10. Freie Wahl der Durchführungswege

Der Tarifvertrag eröffnet auch künftig die Möglichkeit, alle nach dem Betriebsrentenrecht möglichen Durchführungswege für die betriebliche Altersversorgung zu wählen. Dazu gehören die insolvenzsicherungspflichti-

gen Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskassen. Diese Wege werden nachgelagert besteuert, das heißt, in der Ansparphase fallen keine Steuern an, während die Rentenleistung voll zu versteuern ist. Auch die mittelbaren Durchführungswege Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds werden nach dem Alterseinkünftegesetz nachgelagert besteuert. Bei vor dem 1. Januar 2005 erteilten Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen ist die Möglichkeit der Pauschalversteuerung gegeben.

11. Günstige Konditionen durch Konsortialvertrag

Die Tarifvertragsparteien bieten schon seit 1998 die Möglichkeit, eine Direktversicherung, eine rückgedeckte Direktzusage oder eine rückgedeckte Gruppenunterstützungskasse im Rahmen des Konsortial-Gruppenvertrages in Anspruch zu nehmen. Mit einem Konsortium von Versicherungsgesellschaften wurde ein Gruppenvertrag mit äußerst günstigen Konditionen und passgenauem Zuschnitt auf die tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie abgeschlossen, von dem insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen Gebrauch machen. Der Konsortialvertrag sieht zwei unterschiedliche Tarife vor. Ein Tarif ist der typische Tarif für Unverheiratete, der damit die Witwenrente ausschließt. Ein weiterer Tarif ist auf Verheiratete zugeschnitten, die allerdings auch den Tarif für Unverheiratete wählen können. Die speziell am Tarifvertrag orientierten Standardvarianten schaffen eine für Arbeitgeber und Versicherer optimierte Abwicklung. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt ohne Einschaltung des Versicherungsaußendienstes. Sie wird für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer insbesondere dadurch erleichtert, dass die Tarifvertragsparteien die nötigen Informationen und standardisierte Formulare bereitstellen.

12. Pensionskassen in der chemischen Industrie

Gerade in der chemischen Industrie haben sich viele Arbeitgeber für die Durchführung ihrer betrieblichen Altersversorgung über Pensionskassen entschieden. Schon vor Abschluss des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge war dieser Durchführungsweg in der chemischen Industrie weit verbreitet. Seit die Altersversorgung durch den Tarifvertrag flächendeckend gefördert wird, werden die Pensionskassen sogar noch verstärkt in Anspruch genommen.

13. Chemie Pensionsfonds

Der mit dem Altersvermögensgesetz neu geschaffene Pensionsfonds wurde im Jahre 2001 in den Tarifvertrag integriert. Die Pensionsfonds sollen im Vergleich zur Lebensversicherung und zu Pensionskassen durch eine größere Freiheit hinsichtlich der Kapitalanlage langfristig höhere Renditen ermöglichen. Ebenso wie Direktversicherungen und Pensionskassen

ermöglicht der Pensionsfonds innerhalb bestimmter Höchstgrenzen die Steuerfreiheit der Aufwendungen in der Finanzierungsphase.

Damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese Vorteile des Pensionsfonds in Anspruch nehmen können, haben die Tarifvertragsparteien den Chemie Pensionsfonds geschaffen. Er steht Arbeitnehmern der chemischen Industrie und verwandter Branchen als Angebot der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung.

Mit dem Chemie Pensionsfonds lassen sich folgende Vorteile erzielen:

- effiziente und sichere Vermögensanlage
- geringer Verwaltungsaufwand
- standardisierte Tarife und provisionsfreie Verträge
- günstige Konditionen und hohe Rendite
- Absicherung von Invaliditäts- und Langlebighkeitsrisiko sowie Hinterbliebenenschutz

Der Chemie Pensionsfonds ist somit für alle Unternehmen der chemischen Industrie ein geeigneter und günstiger Weg für die Durchführung ihrer betrieblichen Altersversorgung und bietet den Arbeitnehmern gleichzeitig eine sichere und angemessene Altersversorgung.

Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben damit ein System geschaffen, das den effektiven Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge branchentypisch fördert und für die Umsetzung alle geeigneten Instrumente anbietet.

Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge

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 auch der Übergangsfristen bis 2008/2009 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. räumlich:

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

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

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

3. fachlich:

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.

Die Öffnungsklausel des §2 ermöglicht Arbeitgeber und Betriebsrat, bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes oder Unternehmens mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien Ausnahmelösungen über die Höhe und den Auszahlungszeitpunkt der tariflichen Einmalzahlungen (Jahresleistung, zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld, Entgeltumwandlungsgrundbetrag) zu vereinbaren.

Die Öffnungsklausel gilt also für alle drei Einmalzahlungen, nicht nur für die tarifliche Jahresleistung. Allerdings ist die Nutzung der Höhe nach auf den Betrag der tariflichen Jahresleistung begrenzt.

Derartige Betriebsvereinbarungen sind nicht erzwingbar. Sie setzen eine freiwillige Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat voraus; in Unternehmen mit mehreren Betriebsräten kann nach entsprechender Beauftragung anstelle des Betriebsrats der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung abschließen. Bei Meinungsverschiedenheiten kommt ein Verfahren vor der Einigungsstelle nur in Betracht, wenn beide Seiten dieses Verfahren beantragen oder mit dem Tätigwerden der Einigungsstelle einverstanden sind. Zusätzliche Wirksamkeitsvoraussetzung ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien, das heißt – da es sich um einen Bundestarifvertrag handelt – des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) und der Industriearbeiterschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE, Hauptvorstand).

Erste Voraussetzung für die Anwendung der Öffnungsklausel sind tiefgreifende wirtschaftliche Schwierigkeiten auf Betriebs- oder Unternehmensebene. Nicht jede wirtschaftlich schwierige Situation rechtfertigt also eine Anwendung der Öffnungsklausel. Vielmehr muss es sich um beträchtliche wirtschaftliche Schwierigkeiten handeln. Regelbar sind Höhe und Auszahlungszeitpunkt der tariflichen Einmalzahlungen für ein Kalenderjahr. Die Betriebsparteien können diese Leistungen (Jahresleistung, das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld und den Entgeltumwandlungsgrundbetrag)

- absenken,
- auf Null reduzieren,
- den Auszahlungszeitpunkt verschieben, sie also stunden.

Das Volumen der möglichen Reduzierung ist der Höhe nach auf den Betrag der tariflichen Jahresleistung begrenzt.

Zulässig sind nur auf ein Jahr befristete Ausnahmeregelungen. Die entsprechende Betriebsvereinbarung hat keine Nachwirkung. Sofern die tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten allerdings länger andauern, kann im darauf folgenden Kalenderjahr erneut eine auf ein Jahr befristete Ausnahmeregelung getroffen werden.

Wollen Arbeitgeber und Betriebsrat von der Öffnungsklausel Gebrauch machen, haben sie die im Tarifvertrag enthaltenen Verfahrenshinweise zu beachten.

- Die ausreichende Klarstellung der wirtschaftlichen Begründung für die Veränderung der Einmalzahlung bedeutet, dass der Arbeitgeber darzulegen hat, weshalb die Herabsetzung oder Verschiebung des Fälligkeitstermins der Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich ist.
- Bevor der tarifliche Anspruch auf Einmalzahlung eingeschränkt wird, sollen zunächst grundsätzlich rechtlich zulässige Kürzungen im überta-

riflichen Bereich geprüft werden. Kürzungen im übertariflichen Bereich haben Vorrang gegenüber solchen im Tarifbereich. Erst wenn eine Kostensenkung durch Kürzung übertariflicher Leistungen ausscheidet, soll in tarifliche Leistungen eingegriffen werden können.

- Die Frage, ob die Einschränkung der tariflichen Leistung zu einer Beschäftigungsförderung geeignet ist, soll ebenfalls in die Beratungen einbezogen werden. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Kostensenkungen durch eine Reduzierung oder Stundung der tariflichen Einmalzahlung Entlassungen vorzuziehen sind. Die Tarifvertragsparteien geben durch die Öffnungsklausel der Sicherung von Arbeitsplätzen Vorrang – auch wenn damit die Absenkung oder Verschiebung tarifvertraglicher Ansprüche verbunden ist. Dabei wird insbesondere die Arbeitnehmerseite die beschäftigungssichernde Wirkung im Rahmen des Zustimmungsverfahrens besonders überprüfen.
- Ist trotz einer Reduzierung der tariflichen Leistung infolge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten eine Verringerung der Belegschaft notwendig, sollen die ausscheidenden Arbeitnehmer nicht sowohl den Arbeitsplatz als auch die Einmalzahlung verlieren. Wer infolge der notwendigen Umstrukturierungs- und Kosteneinsparungsmaßnahmen seinen Arbeitsplatz verliert, soll deshalb die tarifliche Einmalzahlung grundsätzlich in ungekürzter Höhe erhalten.

II. – Jahresleistung

§ 3

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

Berechtigte

Anspruch auf Jahresleistung hat nicht jeder Arbeitnehmer und Auszubildende, vielmehr müssen die Voraussetzungen der nachfolgenden Bestimmungen erfüllt sein. Unter dem Begriff „Berechtigte“ sind nach der Definition des Tarifvertrages tarifliche Arbeitnehmer und Auszubildende zu verstehen. Er dient der sprachlichen Vereinfachung.

§ 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. Dezember 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. Dezember des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, haben keinen Anspruch.

Anspruchsvoraussetzungen

Nach § 4 ist der Anspruch auf Jahresleistung von drei Voraussetzungen abhängig, sofern der Tarifvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt.

- Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis muss am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bestehen.
- Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis darf am Stichtag des 31. Dezember nicht gekündigt sein.
- Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis muss vor dem 1. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres begonnen haben.

Der Jahresleistung in der chemischen Industrie kommt nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien eine Doppelfunktion zu. Mit ihr soll nicht nur die erbrachte Arbeitsleistung und die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue belohnt werden, sondern auch ein Anreiz für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegeben werden. Aus diesem Grunde ist Anspruchsvoraussetzung sowohl eine Mindestbetriebszugehörigkeit als auch das ungekündigte Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31. Dezember. Da die Jahresleistung zugleich Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung ist, wird für bestimmte Ausfallzeiten im Kalenderjahr die Jahresleistung gekürzt und eine Mindestarbeitsleistung vorausgesetzt.

Bestehendes Arbeitsverhältnis

Das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis des Berechtigten muss am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres rechtlich bestehen. Unerheblich ist, ob der Berechtigte zum Stichtag tatsächlich beschäftigt wird oder von der Arbeit freigestellt ist. Auch Berechtigte, deren Arbeitsverhältnis ruht, gehören dem Betrieb weiter an, haben also ein rechtlich fortbestehendes Arbeitsverhältnis. Allerdings gelten für ruhende Arbeitsverhältnisse nach § 5 Ziffern 3 und 6 tarifliche Sonderregelungen.

Austrittsjahr

Da das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bestehen muss, besteht im Austrittsjahr grundsätzlich kein Anspruch auf Jahresleistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember endet – auch kein anteiliger Anspruch nach dem Zwölfteilungsprinzip. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer

vom Arbeitgeber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ausgeschlossen ist (so auch BAG-Urteil vom 12.01.2000, 10 AZR 928/98). Ausnahmen gelten nach § 5 Ziffern 4 und 5 bei Erreichen der Altersgrenze und beim Tod des Berechtigten.

Ungekündigtes Arbeitsverhältnis

Endet das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 31. Dezember eines Kalenderjahres oder später, hängt der Anspruch auf Jahresleistung davon ab, worauf die Beendigung zurückzuführen ist. Von dem Grundsatz, dass es sich um ein ungekündigtes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis handeln muss, gibt es eine wesentliche Ausnahme: Vom Arbeitgeber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen oder vertragliche Befristungen aus betriebsbedingten Gründen berühren den Anspruch auf die Jahresleistung nicht. Ist dagegen das Arbeitsverhältnis am Stichtag 31. Dezember vom Arbeitnehmer selbst gekündigt oder hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt, besteht kein Anspruch auf Jahresleistung.

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen wirksam gekündigt, muss der Arbeitnehmer aber aufgrund eines obsiegenden erstinstanzlichen Urteils im Kündigungsschutzprozess über den 31. Dezember hinaus weiterbeschäftigt werden und weist erst das Berufungsgericht die Kündigungsschutzklage ab, besteht kein Anspruch auf Jahresleistung.

Bei einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember bleibt der Anspruch auf Jahresleistung bestehen. Nicht vom Begriff der „Kündigung“ erfasst wird auch die vertragliche Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Befristung steht der Kündigung nicht gleich (BAG-Urteil vom 14.12.1993, 10 AZR 661/92).

Mindestbetriebszugehörigkeit

Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Jahresleistung. Beginnt also ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 1. Oktober oder später, besteht kein Anspruch auf Jahresleistung. Wird ein im Betrieb Ausgebildeter im unmittelbaren Anschluss an sein Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September in ein Arbeitsverhältnis übernommen, zählt die Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit mit.

§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 tragen, 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.

Volle Jahresleistung

Die volle tarifliche Jahresleistung, das heißt 95 % des tariflichen Monatsentgelts, setzt eine Vollzeitbeschäftigung voraus. Maßgebend für die Höhe der Jahresleistung ist der monatliche Entgeltsatz gemäss dem jeweiligen bezirklichen Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie. Bemessungsgrundlage ist das reine Tarifentgelt, das in den bezirklichen Entgelttarifverträgen als Monatssatz ausgewiesen wird. Tarifliche Zuschläge und Zulagen werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt, es sei denn, aus der tariflichen Regelung ergibt sich etwas anderes. So ist für eventuelle tarifliche Ausgleichszulagen in §14 Ziffer 4 des Bundesentgelttarifvertrages geregelt, dass diese bei der Berechnung der Jahresleistung mit zu berücksichtigen sind.

Die tarifliche Jahresleistung richtet sich also nicht nach der effektiven Bezahlung.

Für die Vollzeit Arbeitnehmer geht der Tarifvertrag von 95 % eines tariflichen Monatsentgelts aus. Dieses basiert grundsätzlich auf den Beträgen,

die sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden ergeben und Grundlage der jeweiligen bezirklichen Entgelttarifverträge sind.

Im Rahmen des Arbeitszeitkorridors nach § 2 Absatz 1 Ziffer 3 MTV Chemie kann eine um 2,5 Stunden längere oder kürzere regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit festgelegt werden. Diese ist dann auch bei der tariflichen Jahresleistung Grundlage für deren Berechnung. Ist beispielsweise die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des § 2 Absatz 1 Ziffer 3 MTV Chemie auf 35 Stunden festgelegt worden, so ist diese Berechnungsgrundlage. Bei einer in diesem Rahmen festgelegten 40-Stunden-Woche wird die erhöhte Stundenzahl bei der Berechnung zugrunde gelegt.

Ist von der Regelung über den Entgeltkorridor nach § 10 des Bundesentgelttarifvertrages oder der Öffnungsklausel des § 1 MTV zur Sicherung der Beschäftigung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Gebrauch gemacht worden, gelten die vereinbarten niedrigeren betrieblichen Entgeltsätze als Tarifentgeltsätze. Diese vereinbarten niedrigeren Tarifentgelte treten an die Stelle der in den bezirklichen Entgelttarifverträgen geregelten Tarifentgelte und sind für die Höhe der Jahresleistung maßgebend.

Maßgebend für die Höhe der Jahresleistung sind nach § 5 Ziffer 7 die am 1. Oktober des jeweiligen Kalenderjahres geltenden Tarifsätze ohne Zuschläge und Zulagen.

Teilzeitbeschäftigte (§ 5 Ziffer 1)

Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit. Die Unterschreitung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraumes von bis zu zwölf Monaten erreicht werden. Bei einer derartigen anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit ist für die Höhe der anteiligen Jahresleistung die vertragliche Arbeitszeit maßgebend.

Verändern Teilzeitbeschäftigte während des jeweiligen Kalenderjahres die Höhe ihrer regelmäßigen individuellen Arbeitszeit, so ist die anteilige Jahresleistung entsprechend der jeweils im Kalenderjahr vereinbarten vertraglichen Arbeitszeiten zu berechnen. War beispielsweise für die Monate Januar bis Juni eine regelmäßige Arbeitszeit von 20 Stunden und anschließend bis Dezember von 30 Stunden vereinbart, so sind beide Arbeitszeiten bei der Berechnung der anteiligen Jahresarbeitszeit zu berücksichtigen.

Entsprechendes gilt auch beim Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitarbeit. Wechselt daher ein Arbeitnehmer nach sechs Monaten von Vollzeitarbeit in Teilzeit mit 20 Stunden, so ist ebenfalls eine anteilige Jahresleistung unter Berücksichtigung beider Arbeitszeiten zu berechnen.

Eintrittsjahr (§5 Ziffer 2)

Im Eintrittsjahr erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel der Jahresleistung, sofern das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Oktober des Eintrittsjahres begonnen hat. Arbeitnehmer oder Auszubildende, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September beginnt, erhalten keine Jahresleistung. Hat das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vor dem 1. Oktober begonnen, hat der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel der Jahresleistung, sofern er in dem jeweiligen Kalendermonat für jeweils mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat. Es ist also nicht erforderlich, dass der Berechtigte drei Kalendermonate voll gearbeitet hat. Maßgebend ist vielmehr, wie viel volle Kalendermonate das Arbeitsverhältnis bestanden hat und ob der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat. Tritt beispielsweise ein Berechtigter am 10. Juni in den Betrieb ein, so hat er für Juni noch keinen Anspruch auf Jahresleistung, da es sich um keinen vollen Kalendermonat handelt. Vielmehr hat er Anspruch auf sechs Zwölftel der Jahresleistung, sofern er in den Monaten Juli bis Dezember für jeweils zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Nachfolgende Kalenderjahre (§5 Ziffer 3)

§5 Ziffer 3 Absatz 1 regelt den Anspruch auf die Jahresleistung für die auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahre mit Ausnahme des Austrittsjahres.

Hat der Berechtigte für mindestens zwölf Arbeitstage im Kalendermonat Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung, besteht für jeden Kalendermonat Anspruch auf ein Zwölftel der Jahresleistung. Der Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung kann auf Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag beruhen. Urlaub oder Zeiten der bezahlten Freistellung von der Arbeit berühren deshalb den Anspruch auf Jahresleistung nicht.

Nach der Regelung der Ziffer 3 Absatz 1 verringert sich der Anspruch auf Jahresleistung für jeden Kalendermonat um ein Zwölftel, in dem der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat. Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Schulung unbezahlt frei, hat dies nach Auffassung der Tarifvertragsparteien keinen Einfluss auf die Höhe der Jahresleistung, auch wenn dadurch im Einzelfall die Voraussetzung, dass der Berechtigte für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, nicht erfüllt sein sollte.

Der Begriff des Arbeitstages ist von dem des Werktages zu unterscheiden. Arbeitsfreie Tage sind keine Arbeitstage. Wird beispielsweise in Fünf-Tage-Woche gearbeitet, sind die arbeitsfreien Samstage keine Arbeitstage. Bei Schichtarbeit sind die Freischichten nach dem Schichtplan ebenfalls keine Arbeitstage. Dagegen sind bezahlte Wochenfeiertage den Arbeitstagen gleichzusetzen. Wird an einem sonst arbeitsfreien Tag gearbeitet, beispielsweise Mehrarbeit geleistet, handelt es sich ebenfalls um einen Arbeitstag.

Die Zwölf-Tage-Regelung der Ziffer 3 Absatz 1 geht von dem Normalfall der Verteilung der Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden auf fünf Arbeitstage aus. Bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit ist die Zwölf-Tage-Regelung sinngemäß anzuwenden. Freischichten, die als Zeitausgleich für eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit gewährt werden, da die Arbeitszeit bereits vorgeleistet wurde, sind wie Arbeitszeit zu behandeln. Das heißt, dass bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist, die Anspruchsvoraussetzung der zwölf Arbeitstage entsprechend zu verändern ist. Es muss also festgestellt werden, wie viele Arbeitstage bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit den zwölf Arbeitstagen eines Arbeitnehmers mit Fünf-Tage-Woche entsprechen. Dies gilt auch bei Zwölf-Stunden-Schicht-Systemen. Schließlich ist die Zwölf-Arbeitstage-Regelung auch bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend zu modifizieren, wenn diese nicht täglich in verkürzter Arbeitszeit tätig sind, sondern beispielsweise an zwei vollen Arbeitstagen je Woche, so dass sie die zwölf Arbeitstage im Kalendermonat nicht erreichen können. Auch bei Teilzeitbeschäftigten ist die notwendige monatliche Mindestarbeitszeit grundsätzlich in Tagen festzustellen. Ist die Arbeitszeit gleichmäßig auf einzelne Tage in der Woche verteilt, ist eine anteilige Umrechnung der Zwölf-Tage-Regelung auf Arbeitstage ohne Weiteres möglich. Ist eine solche Umrechnung auf Tage bei einer abweichenden, variablen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeiten nicht sinnvoll möglich, dürfte es sich in der Praxis empfehlen, die notwendige monatliche Mindestarbeitszeit in Stunden festzustellen.

Kurzarbeit hat in der Regel keinen Einfluss auf die Höhe der Jahresleistung, auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer infolge von Kurzarbeit weniger als zwölf Arbeitstage im Kalendermonat arbeitet. Für die Höhe der Jahresleistung kann es keinen Unterschied machen, ob an allen Tagen verkürzt gearbeitet wird oder die Kurzarbeit so gelegt wird, dass bei einer gleichen Stundenzahl an mehr oder weniger als zwölf Tagen gearbeitet wird. Etwas anderes gilt nur dann, wenn infolge von Kurzarbeit überhaupt nicht gearbeitet wird und der Arbeitnehmer lediglich einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach § 7 II MTV erhält. Denn dieser Zuschuss ist kein Arbeitsentgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Arbeitsentgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

Arbeitsunfähigkeit

Nach Ziffer 3 Absatz 2 mindert längere Arbeitsunfähigkeit den Anspruch auf Jahresleistung nicht, und zwar auch dann nicht, wenn die Sechs-Wochen-Frist für die Entgeltfortzahlung abgelaufen ist. Voraussetzung ist allerdings, dass der Berechtigte im laufenden Kalenderjahr mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet hat. Hat ein Arbeitnehmer also während des ganzen Kalenderjahres nicht oder nicht mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet, hat er keinen Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung. Erforderlich für den Anspruch auf ungekürzte Jahresleistung ist eine tatsächliche zusammenhängende Arbeitsleistung von einem Monat. Die Frist von einem Monat ist dabei nach den Vorschriften des BGB zu berechnen. Es handelt sich nicht um einen Kalendermonat. Vielmehr genügt beispielsweise eine zusammenhängende Arbeitsleistung vom 16. März bis 15. April. Ausfall- oder Fehlzeiten, auch wenn sie mit Entgeltfortzahlung verbunden sind, wie zum Beispiel Urlaub, sind keine Arbeitsleistung im Sinne dieser Vorschrift, unterbrechen also den Monatszeitraum mit der Folge, dass er neu zu laufen beginnt. Hat der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit nicht mindestens einen Monat zusammenhängend gearbeitet, kann er gleichwohl einen Anspruch nach §5 Ziffer 3 Absatz 1 von einem Zwölftel der Jahresleistung für jeden Kalendermonat haben, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat.

Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, sind nicht als Beschäftigungszeiten zu behandeln. Soweit sie allerdings auf den Erholungsurlaub angerechnet werden, besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch mit der Folge, dass die Jahresleistung nicht gekürzt werden kann.

Elternzeit

Im Kalenderjahr des Beginns oder der Rückkehr aus der Elternzeit besteht ein Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung nach §5 Absatz 1 Ziffer 1, wenn der Arbeitnehmer im Kalenderjahr mindestens drei Monate zusammenhängend gearbeitet hat. Das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses reicht nicht aus, um den Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung zu begründen. Vielmehr ist nach dem eindeutigen Wortlaut des Tarifvertrages eine dreimonatige zusammenhängende tatsächliche Arbeitsleistung erforderlich. Ausfall- oder Fehlzeiten, auch wenn sie mit Entgeltfortzahlung verbunden sind, unterbrechen den Dreimonatszeitraum mit der Folge, dass nach Ende der Unterbrechung ein neuer Dreimonatszeitraum zu laufen beginnt, in dem die zusammenhängende Arbeitsleistung erbracht werden muss. Eine Ausnahme gilt für die Freistellungsansprüche des §8 MTV. Sie sind nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien nicht als Unterbrechung der zusammenhängenden Arbeitsleistung anzusehen. Ebenso unterbrechen einzelne auf betrieblichen Regelungen beruhende

Urlaubstage, auf deren Gewährung der Arbeitnehmer keinen Einfluss hat, wie zum Beispiel betriebliche Urlaubstage an Brückentagen, den Dreimonatszeitraum nicht.

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz vor und nach der Geburt sind in diesem Fall nicht wie eine Arbeitsleistung zu behandeln. Denn die Vorschrift der Ziffer 3 Absatz 3 ist eine Sonderregelung zugunsten der Berechtigten, die die Elternzeit in Anspruch nehmen. Sie sind gegenüber anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen, wie zum Beispiel Wehr- oder Zivildienstleistenden, privilegiert, da sie nach dem Tarifvertrag im Jahre des Beginns der Elternzeit – wenn sie mindestens drei Monate zusammenhängend gearbeitet haben – die ungekürzte Jahresleistung erhalten und nicht nur eine anteilige Jahresleistung nach dem Zwölftelungsprinzip.

Haben Arbeitnehmer in Elternzeit keine tatsächliche ununterbrochene Arbeitsleistung von mindestens drei Monaten erbracht, kann trotzdem ein Teilanspruch nach § 5 Ziffer 3 Absatz 1 bestehen. Das gilt auch, wenn Berechtigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 MuSchG weniger als drei Monate zusammenhängend gearbeitet haben. Bei dem Anspruch nach Absatz 1 sind die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz vor und nach der Geburt so anzusehen, als hätte die Arbeitnehmerin während dieser Zeiten gearbeitet. Dem Schutzzweck des Mutterschutzgesetzes entspricht es, dass die schwangerschaftsbedingten Fehlzeiten zu keiner Kürzung des Anspruches nach Absatz 1 führen. Bei Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 1 MuSchG hat der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen, so dass für jeden Monat mit mindestens zwölf Arbeitstagen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ebenfalls ein Anspruch auf ein Zwölftel der Jahresleistung besteht.

Beispiel: Das Beschäftigungsverbot einer Arbeitnehmerin gemäß § 3 Absatz 2 MuSchG beginnt am 6. März, die Geburt des Kindes erfolgt am 17. April, das Beschäftigungsverbot gemäß § 6 Absatz 1 MuSchG endet am 12. Juni, die Elternzeit beginnt am 13. Juni. Da die Arbeitnehmerin keine drei Monate zusammenhängend gearbeitet hat, hat sie keinen Anspruch auf ungekürzte Jahresleistung. Nach § 5 Ziffer 3 Absatz 1 hat sie jedoch einen Anspruch auf fünf Zwölftel der Jahresleistung für den Zeitraum Januar bis Mai, sofern sie in den Monaten Januar und Februar für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hatte.

Auch im Kalenderjahr der Rückkehr aus der Elternzeit ist der Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung von einer zusammenhängenden tatsächlichen Arbeitsleistung von drei Monaten abhängig.

Ein Anspruch auf Jahresleistung besteht nur im Kalenderjahr des Beginns oder der Rückkehr aus der Elternzeit. Im Übrigen besteht während der Elternzeit kein Anspruch auf Jahresleistung. Mögliche Beschäftigungs-

verbote während der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes unterbrechen die Elternzeit nicht und begründen deshalb auch keinen Anspruch auf anteilige Jahresleistung.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmern, die sich in der Elternzeit befinden, zur Erhaltung oder Weiterentwicklung ihrer Qualifikation möglichst eine nicht volle Erwerbstätigkeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz angeboten werden soll. Diese Regelung ist vor dem Hintergrund des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit gemäß § 15 Absatz 7 BErzGG zu sehen. Dieser Anspruch richtet sich auf die Verringerung der Arbeitszeit in einem Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden, soweit diesem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Vorgesehen werden können zum Beispiel Krankheits- und Urlaubsvertretungen. Es spielt keine Rolle, wie sich diese Arbeitsstunden innerhalb der Woche verteilen. Bei schwankenden Arbeitszeiten ist von der voraussichtlichen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auszugehen und die auf eine Woche entfallende durchschnittliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Doppelansprüche sind ausgeschlossen. Es besteht kein zusätzlicher Anspruch nach dem Zwölfstelungsprinzip, sofern etwa im Kalenderjahr des Beginns oder der Rückkehr aus der Elternzeit ein Anspruch nach Satz 1 besteht.

Altersgrenze, verminderte Erwerbsfähigkeit (§5 Ziffer 4)

Diese Bestimmung stellt eine Ausnahme von der Grundnorm des § 4 dar. Obwohl das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres nicht mehr besteht, erhalten Arbeitnehmer, die die Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben, im Austrittsjahr die ungekürzte Jahresleistung. Dabei spielt es keine Rolle, aus welchem Grunde das Arbeitsverhältnis beendet wird. Auch wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hat, behält er den Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung.

Das Gleiche gilt bei einem Ausscheiden aus dem Betrieb wegen verminderter Erwerbsfähigkeit selbst dann, wenn der erwerbsgeminderte Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt hat und danach eine anderweitige Tätigkeit in einem anderen Betrieb aufnimmt.

Voraussetzung für den Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung nach § 5 Ziffer 4 ist, dass der Berechtigte im Austrittsjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört hat. Hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1. April des jeweiligen Kalenderjahres geendet, entsteht kein Anspruch auf Jahresleistung. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob der Berechtigte im Austrittsjahr noch gearbeitet hat oder nicht. Bei vorgezogener Inanspruchnahme der Altersrente mit Rentenabschlägen ist weitere Voraussetzung für den Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, dass der Berechtigte dem Betrieb beim Ausscheiden acht Jahre angehört hat.

Tod des Berechtigten (§ 5 Ziffer 5)

Im Falle des Todes des Berechtigten haben seine Hinterbliebenen einen Anspruch auf die ungekürzte Jahresleistung, wenn der Berechtigte in dem betreffenden Kalenderjahr dem Betrieb länger als drei Monate angehört hat. Demnach besteht kein Anspruch, wenn er vor dem 1. April des Kalenderjahres gestorben ist. Ehegatten, Kinder oder Eltern, die nicht Erben des Berechtigten sind, haben keinen Anspruch auf Jahresleistung. Bei Personen, zu deren Lebensunterhalt der Berechtigte bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, ist nicht erforderlich, dass sie dessen Erben sind. Der Anspruch der Personen, zu deren Lebensunterhalt der Berechtigte bis zu seinem Ableben überwiegend beigetragen hat oder die überwiegend die Bestattungskosten tragen, ist unabhängig von ihrer Erbenstellung.

Kommen mehrere Personen als Empfänger in Betracht, handelt es sich um Gesamtgläubiger im Sinne des § 428 BGB. Im Verhältnis zueinander sind die betreffenden Personen nach § 430 BGB zu gleichen Anteilen berechtigt. Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 5 Ziffer 5 Absatz 2 die Leistung schuldbefreiend an einen Empfänger erbringen. Diese tarifliche Regelung behandelt die verschiedenen Empfänger als Gesamtgläubiger im Sinne des § 428 BGB.

Grundwehr- und Zivildienst (§ 5 Ziffer 6)

Ziffer 6 kommt nur zur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis infolge der Einberufung des Berechtigten zum Grundwehr- oder Zivildienst oder zur Eignungsübung im Sinne des § 1 Eignungsübungsgesetz zum Ruhen kommt. Für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis ruht, entsteht also kein Anspruch auf Jahresleistung. Nimmt ein Berechtigter außerhalb des Grundwehrdienstes an einer Wehrübung teil, berechnet sich sein Anspruch nach § 5 Ziffer 3 Absatz 1.

Wehrpflichtige, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, haben im Eintrittsjahr keinen Anspruch auf Jahresleistung, weil die Grundnorm des § 5 Ziffer 2 nicht erfüllt ist.

Höhe der Jahresleistung (§ 5 Ziffer 7)

Für die Höhe des tariflichen Monatsentgelts und der tariflichen Ausbildungsvergütung sind die tariflichen Tabellensätze zugrunde zu legen. Tarifliche, betriebliche oder sonstige Zuschläge oder Zulagen sowie die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht mit zu berücksichtigen. Eine etwaige Ausgleichszulage (§ 14 BETV) ist bei der Berechnung der Jahresleistung dagegen einzubeziehen. Für die Höhe der Jahresleistung maßgebend sind die Tarifsätze am Stichtag 1. Oktober. Auf den Auszahlungszeitpunkt kommt es nicht an.

Stichtagsprinzip

Bei einem Wechsel der Rechtsstellung des Berechtigten während des Kalenderjahres kommt es darauf an, welche Rechtsstellung er am 1. Oktober hatte. Wird beispielsweise ein Auszubildender nach seiner Abschlussprüfung am 15. September in ein Arbeitsverhältnis als Facharbeiter übernommen, bemisst sich die Jahresleistung nach dem Facharbeiterstatus vom 1. Oktober. Erreicht ein Arbeitnehmer am 1. Oktober eine höhere Entgeltstufe oder wird er zu diesem Zeitpunkt höhergruppiert, wirkt sich dies auf die Jahresleistung aus.

Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Bei einem Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gilt das Stichtagsprinzip nicht. Es handelt sich in diesem Fall nicht um einen Wechsel der Rechtsstellung des Berechtigten, sondern um eine Veränderung der Arbeitszeit. In diesem Fall ist die Jahresleistung anteilig nach § 5 Absatz 1 Ziffer 1 zu berechnen. Wechselt ein Arbeitnehmer beispielsweise am 1. September von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung mit 30 Stunden/Woche, so erhält er für acht Monate jeweils ein Zwölftel der vollen Jahresleistung und für vier Monate ein Zwölftel der anteiligen Jahresleistung in Höhe von 30/37,5-tel der vollen Jahresleistung.

Rückzahlung der Jahresleistung (§ 5 Ziffer 8)

In zwei Fällen ist die Jahresleistung zurückzuzahlen, nämlich

- wenn die Voraussetzungen des § 4 nach der Auszahlung der Jahresleistung fortgefallen sind,
- wenn der Berechtigte vor dem 1. April des Folgejahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grunde, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb ausscheidet.

Scheidet der Arbeitnehmer nach dem Auszahlungszeitpunkt, aber vor dem 31. Dezember aus dem Betrieb aus, ist die Jahresleistung zurückzuzahlen. Das Gleiche gilt, wenn er vor oder zum 31. Dezember sein Arbeitsverhältnis selbst kündigt oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor oder zum 31. Dezember aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen wirksam kündigt. Entscheidend ist der Zeitpunkt der Kündigung, der Zeitpunkt des Ausscheidens kann auch im Folgejahr liegen.

Liegen die Anspruchsvoraussetzungen des § 4 am 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vor, ist der Berechtigte zur Rückzahlung der Jahresleistung nur verpflichtet, wenn er vor dem 1. April des Folgejahres durch Vertragsbruch oder aus einem von ihm verschuldeten Grund, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, aus dem Betrieb ausscheidet. Dabei muss der Berechtigte den Tatbestand, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, schuldhaft

herbeigeführt haben. Hat der Arbeitnehmer einen Grund für eine fristlose Kündigung schuldhaft herbeigeführt, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber tatsächlich die fristlose Kündigung ausspricht. Es reicht aus, wenn der Arbeitnehmer vor dem 1. April des Folgejahres wegen dieses Grundes aus dem Betrieb ausscheidet, zum Beispiel aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.

§ 5a

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 §5a 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.

Tarifliches Optionsmodell

Mit dem Chemietarifpaket 2002 wurde eine Optionsklausel für die erfolgsabhängige Gestaltung der tariflichen Jahresleistung eingeführt, die es Unternehmen ermöglicht, durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung die tarifliche Jahresleistung in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation bis auf 125 % zu erhöhen oder bis zu 80 % eines tariflichen Monatsentgelts zu verringern.

Den Betriebsparteien wird damit die rechtliche Möglichkeit eingeräumt, die tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95 % eines tariflichen Monatsentgelts zu variabilisieren, also die Höhe des Anspruchs auf Jahresleistung nach unternehmens- bzw. betriebspezifischen Kriterien je nach wirtschaftlichem Ergebnis des Unternehmens bzw. Betriebes nach oben und nach unten schwanken zu lassen.

Die Nutzung dieser Option muss von beiden Betriebsparteien gewollt und vereinbart sein und ist aufgrund der Freiwilligkeit auch nicht durch eine Einigungsstelle erzwingbar. Wird die Option nicht gewählt, bleibt es bis auf Weiteres bei der bisherigen tariflichen Rechtslage und bei der tariflich vorgesehenen Höhe der Jahresleistung von 95 % eines tariflichen Monatsentgelts gemäß §5 TEA. Wird von der Option des §5a dagegen Gebrauch gemacht, richtet sich die Höhe des individuellen Anspruchs der

Arbeitnehmer nicht nach dem tariflichen Grundmodell, sondern nach der Betriebsvereinbarung.

Für die inhaltliche Gestaltung der freiwilligen Betriebsvereinbarung haben die Tarifvertragsparteien einige Grundsätze vorgegeben, die von Arbeitgeber und Betriebsrat zu beachten sind. Zum Teil sind sie zwingend („ist“ oder „muss“), zum Teil nur als Sollbestimmung formuliert. Von den Sollbestimmungen kann in begründeten Fällen abgewichen werden. Den Betriebsparteien sind dabei hinsichtlich der konkreten Gestaltung der freiwilligen Betriebsvereinbarung von den Tarifvertragsparteien weitgehende Freiräume eingeräumt worden. Diese sollten bei der Formulierung der jeweiligen betrieblichen Regelung genutzt werden, um eine wirklich spezifische und passende Vereinbarung zu entwickeln. Zusammen mit diesen Freiräumen ist natürlich auch die entsprechende Verantwortung an die Betriebsparteien delegiert worden.

Erfolgsabhängige Gestaltung (§ 5a Ziffer 1)

Mit der Einführung des Erfolgsbezuges beim Optionsmodell ist neben den bisherigen Zweckbestimmungen der tariflichen Jahresleistung (erbrachte Arbeitsleistung, vergangene Betriebstreue und künftige Bindung an das Unternehmen) ein zusätzlicher Leistungszweck für die Jahresleistung maßgebend: Der wirtschaftliche Erfolg im Sinne des Unternehmensertrages bzw. des Betriebsergebnisses.

Zum Geltungsbereich der betrieblichen Regelung haben die Tarifvertragsparteien folgende Eingrenzung vorgenommen: Anknüpfungspunkt ist entweder das Unternehmen oder der Betrieb. Nicht zulässig ist es demnach, innerhalb eines Betriebes mit separaten Regelungen etwa nach Betriebsabteilungen oder Kostenstellen u.Ä. zu differenzieren.

Zum Umfang der nunmehr zugelassenen Variabilisierung hat der Tarifvertrag eine Bandbreite in Prozentsätzen vorgesehen. Ausgangspunkt ist die tarifliche Jahresleistung in Höhe von 95 %. Nach unten ist eine betriebliche Abweichung bis auf 80 %, nach oben eine Erhöhung bis auf 125 % eines tariflichen Monatsentgelts bzw. einer tariflichen Ausbildungsvergütung zulässig. Innerhalb dieser Bandbreite können auch andere Prozentsätze vereinbart werden.

Durch diese Bandbreite soll nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien ein Anreiz für die Arbeitnehmer und den Betriebsrat gegeben werden, auf den in der Tarifpolitik neuartigen Ansatz der erfolgsabhängig gestalteten Vergütung nach dem Prinzip von Chance und Risiko einzugehen.

Bewertungskennziffern (§ 5a Ziffer 2)

Absatz 1 gibt vor, dass die wirtschaftliche Situation anhand von in der Betriebsvereinbarung festzulegenden Kennziffern zu bewerten ist. Diese zwingende Vorgabe ist dahin gehend zu verstehen, dass die Bewertungs-

kriterien exakt definiert werden müssen. Dabei muss es sich um quantitative Größen handeln, deren Berechnung (Definition) festgelegt werden muss.

Aus dem sich für ein bestimmtes Jahr ergebenden Wert der Kennziffern muss sich ohne weitere Interpretation automatisch die Höhe der Jahresleistung ableiten lassen. Die Zuordnung bestimmter Höhen der Jahresleistung zu den Ausprägungsmöglichkeiten der Kennziffern ist dabei sowohl vorstellbar in tabellarischer Form, könnte aber auch als mathematische Formel ausgedrückt werden.

Absatz 1 spricht von Kennziffern. Daraus ergibt sich, dass auch mehrere Kennziffern zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage herangezogen werden können. Sofern von dieser Möglichkeit in der betrieblichen Regelung Gebrauch gemacht wird, ist trotzdem sicherzustellen, dass ein eindeutiger und interpretationsfreier Zusammenhang zwischen den Werten bzw. Kombinationen von Werten der verschiedenen Kennziffern und der daraus abgeleiteten Höhe der Jahresleistung besteht.

Zusätzlich gibt Absatz 1 zwingend vor, dass es sich bei den verwendeten Kennziffern um „betriebswirtschaftlich anerkannte Kennziffern“ handeln muss. Es kann hierbei davon ausgegangen werden, dass alle Kennziffern, die Grundlage oder Bestandteil der Rechnungslegung und Bilanzierung von Unternehmen oder Betrieben auf Grundlage gesetzlicher Vorschriften (z. B. HGB, Steuerrecht), staatlicher Verordnungen, internationaler Übereinkünfte oder internationaler Bilanzierungsvorschriften (z.B. US-GAAP, IAS) sind, als betriebswirtschaftlich anerkannt zu gelten haben. Kennziffern, die für ein vorgeschriebenes, regelmäßiges Reporting an Wertpapiermärkten von diesen festgelegt wurden, können ebenfalls als betriebswirtschaftlich anerkannt betrachtet werden.

Darüber hinaus sind auch weitere, in der betriebswirtschaftlichen Literatur diskutierte oder für ähnliche oder vergleichbare Regelungen im außertariflichen Bereich bereits verwendete Kennziffern als „betriebswirtschaftlich anerkannt“ zu betrachten. Zu beachten ist aber immer, dass die betriebswirtschaftlichen Kennziffern nicht nur der Bedingung genügen müssen „anerkannt“ zu sein, sondern sie müssen auch in der Lage sein, die wirtschaftliche Situation des Betriebs bzw. des Unternehmens widerzuspiegeln.

Betriebswirtschaftlich anerkannte Kennziffern, anhand derer der Erfolg eines Unternehmens oder eines Betriebes bewertet werden kann, können z. B. die folgenden Kennziffern sein (nicht abschließende, beispielhafte Aufzählung; die genannten Kennziffern können nicht als von den Tarifvertragsparteien präferierte oder empfohlene Kennziffern interpretiert werden):

- Gesamtkapitalrendite
- Umsatzrendite

- Return on Investment (RoI)
- Return on Capital Employed (RoCE)
- Cash Flow-Return on Investment (CFRoI)
- Earnings Before Interest and Tax (EBIT)
- Earnings Before Interest, Tax and Appreciation (EBITA)

Bei einer Bezugnahme auf solche Kennziffern ist stets sicherzustellen, dass ihre Definition in der Betriebsvereinbarung eindeutig geregelt wird, da in der betriebswirtschaftlichen Literatur teilweise unterschiedliche Definitionen hierzu existieren.

Die Verwendung von Kennziffern, die sich am Wert des Unternehmens oder Betriebes orientieren (kapitalmarktorientierte Kennziffern), wie er sich an Börsen, Wertpapiermärkten usw. bildet, ist nicht zulässig, sofern Marktbewertungen in diese Kennziffern einfließen. Diese Werte können außer durch die „wirtschaftliche Situation“ (Absatz 1) des Unternehmens oder Betriebes auch durch eine Reihe weiterer Faktoren beeinflusst werden.

Welche Kennziffern Verwendung finden, obliegt der Entscheidung der Betriebsparteien. Die Tarifvertragsparteien haben angesichts der unterschiedlichen Rechtsformen und Situationen der Unternehmen und Betriebe hierzu bewusst keine Vorgaben über die genannten Anforderungen hinaus getroffen. Es ist daher sicherlich sinnvoll auf Kennziffern zurückzugreifen, die im jeweiligen Unternehmen ohnehin bereits Verwendung finden oder ohne wesentlichen zusätzlichen Aufwand ermittelt werden können.

Sinn der Vorschrift des Absatzes 2 ist es, Missverständnisse bei der Ermittlung der Kennziffern und damit der Höhe der Jahresleistung auszuschließen. Aus diesem Grund ist dem Betriebsrat gegebenenfalls die jeweilige exakte Berechnung der Kennziffern des aktuellen Jahres darzulegen, zu erläutern und ihm die zum Nachvollziehen der Berechnung notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Regelung sieht hingegen nicht vor, dass eine externe Prüfung der Berechnungen der Kennziffern vorgenommen wird oder der Betriebsrat eine solche Prüfung verlangen oder in Auftrag geben kann. Bei der Darlegung der Berechnung der Kennziffern ist zu beachten, dass nicht gegen eventuell für das Unternehmen geltende Vorschriften z. B. aus dem Aktienrecht oder aus Regelungen von Wertpapiermärkten zu Insider-Informationen verstoßen werden darf. Auch die Vertraulichkeit eventueller sensibler Daten muss gewährleistet bleiben. Es ist empfehlenswert, zu diesen Punkten in der Betriebsvereinbarung gegebenenfalls ausdrückliche Regelungen zu vereinbaren, um späteren Diskussionen und Missverständnissen vorzubeugen.

Die Vorgabe des Absatzes 2 wird in der Regel als erfüllt anzusehen sein, sofern exakt definierte Kennziffern verwendet werden, die in internen oder externen Publikationen (z. B. Jahres- oder Quartalsberichte, Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung) des Unternehmens auch für andere Zwecke

als der Bestimmung der Höhe der Jahresleistung regelmäßig verwendet werden oder die sich mit einfachen, exakt definierten mathematischen Formeln aus in solchen Publikationen enthaltenen Kennziffern ableiten.

Aber auch andere, hinreichend klar definierte und aus nachvollziehbaren und überprüfbaren Datenquellen und Rechenwegen erzielte Kennziffern können dem Grundsatz in Absatz 2 entsprechen.

Die Verbindung zwischen erzielter wirtschaftlicher Situation und Höhe der Jahresleistung soll sich nicht in einem luftleeren Raum bewegen. Aus diesem Grund legt Absatz 3 fest, dass bei der Definition der Beziehung zwischen Kennziffer-Ausprägungen einerseits und Höhe der Jahresleistung andererseits in der Regel die wirtschaftlichen Verhältnisse der letzten drei Jahre und die Zielvorgaben des Unternehmens für das kommende Jahr berücksichtigt werden sollen. Die Formulierungen „sollen“ und „in der Regel“ in diesem Absatz weisen darauf hin, dass begründete Abweichungen von dieser Empfehlung möglich sind.

Die Zuordnung bestimmter Höhen der Jahresleistung zu entsprechenden Kennziffer-Ausprägungen ist im Übrigen völlig in das Ermessen der Betriebsparteien gestellt. In Verbindung mit Absatz 6, der die Anwendung des §2 TEA bei einer bestehenden Regelung nach §5a ausschließt, ergibt sich lediglich als Empfehlung, dass die untere Grenze der Bandbreite (mind. 80 % der Jahresleistung) in der Regel nicht der wirtschaftlichen Lage eines „Notfalls“ entsprechen sollte, sondern einer schlechten oder deutlich unterdurchschnittlichen wirtschaftlichen Situation, die z. B. die Zielvorgaben klar verfehlt. Im Gegenzug sollte die obere Grenze der Bandbreite (max. 125 % Jahresleistung) dann auch nicht einer unrealistischen, theoretischen Positiv-Situation, sondern einer sehr guten, weit überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Lage entsprechen, die z. B. die Zielvorgaben bei Weitem übertrifft.

Hintergrund der Regelung des Absatzes 3 ist einerseits, dass die Beschäftigten für die wirtschaftlichen Verhältnisse, wie sie in den letzten (drei) Jahren vorzufinden waren, jeweils eine Jahresleistung von 95 % erhalten haben. Dies ist somit in gewisser Weise Ausgangspunkt und Status quo. Ohne die Nutzung der Tarifoption hätte sich hieran keine Veränderung ergeben. Wenn sich nun gegenüber den wirtschaftlichen Verhältnissen der letzten (drei) Jahre, die mit einer 95 %-igen Jahresleistung verknüpft waren, Verbesserungen ergeben, sollen die Beschäftigten hiervon profitieren bzw. bei einer Verschlechterung eine Reduzierung der Jahresleistung hinzunehmen haben. Andererseits soll durch die ebenso empfohlene Berücksichtigung der Zielvorgaben des Folgejahres festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Situation der Vergangenheit nicht alleiniger Maßstab sein darf, sondern auch eine notwendigerweise zu erreichende wirtschaftliche Gesamtsituation mit Eingang in die Definition findet.

In Fällen, in denen wegen Neuorganisation des Unternehmens oder Betriebes, Wechsel der Rechtsform, Anwendung neuer Rechnungslegungs-

vorschriften o.Ä. noch keine drei Jahre zurückreichenden, vergleichbaren Daten vorliegen oder in denen die Daten der letzten drei Jahre durch außerordentliche wirtschaftliche Ereignisse verzerrt sind, dürfte z. B. eine begründete Abweichung von der Empfehlung angezeigt sein. Dies gilt sicherlich auch, wenn anhand länger zurückreichender Daten aufgezeigt werden kann, dass gerade die letzten drei Jahre durch eine untypische (negative oder positive) wirtschaftliche Situation des Unternehmens gekennzeichnet waren, die sich aller Voraussicht nach so nicht fortsetzen wird, sondern eine Rückkehr zu den vorherigen Daten wahrscheinlicher ist.

Die Mindestlaufzeit von vier Jahren (Absatz 4) ist eine zwingende Vorgabe der Tarifvertragsparteien und deshalb nicht kürzer regelbar. Sie bezieht sich allerdings nur auf die Laufzeit der Vereinbarung als solche. Sinn der Regelung ist es zu verhindern, dass eine Betriebspartei für ein Jahr, in dem diese sich einen Vorteil aus der Vereinbarung erhofft, dem Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zustimmt, diese Regelung aber kündigt, sobald sich ein Wechsel der Situation im Folgejahr abzeichnet.

Für die Verbindung zwischen erzielter wirtschaftlicher Situation und Höhe der Jahresleistung sind in Bezug auf die Laufzeit drei Grundmodelle denkbar:

- Eine statische Verknüpfung, d.h. für die Gesamtlaufzeit wird ein gleichbleibender Bezug festgelegt (z. B. bei x % Kennziffer-Wert ergibt sich y % Jahresleistung).
- Eine festgelegte dynamische Verknüpfung, d.h. für das erste Jahr wird ein Bezug festgelegt (z.B. bei x % Kennziffer-Wert ergibt sich y % Jahresleistung) und für die Folgejahre eine entsprechende dynamische Entwicklung vereinbart (z. B. bei $(x+z)$ % Kennziffer-Wert ergibt sich y % Jahresleistung). Eine solche Regelung empfiehlt sich insbesondere bei Bezugnahme auf absolute Kennziffer-Größen wie z. B. Währungsbeträge, da diese einer jährlichen Entwertung unterliegen.
- Eine jährlich neu festgelegte Verknüpfung, d.h. für das erste Jahr wird ein Bezug festgelegt (z.B. bei x % Kennziffer-Wert ergibt sich y % Jahresleistung) und für die Folgejahre wird vereinbart, dass jeweils rechtzeitig neu über die Verknüpfung verhandelt wird, wobei die vereinbarten Kennziffern unverändert bleiben.

Absatz 5 meint mit Bewertungsgrößen den Maßstab für die Berechnung und nicht etwa die konkreten Ergebnisse. Letztere liegen nie im Voraus fest, sondern erst nach Abschluss des Geschäfts- bzw. Kalenderjahres. Die zeitliche Vorgabe des Absatzes 5 („rechtzeitig vor Beginn des Jahres, für das die Jahresleistung nach der betrieblichen Regelung erstmals zu zahlen ist“) erlaubt grundsätzlich nur Regelungen, die vor dem ersten Jahr des Wirksamwerdens abgeschlossen werden.

Auszahlungszeitpunkt (§5a Ziffer 3)

Die Vorschrift dient im Wesentlichen der Klarstellung, dass etwa bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahr des Unternehmens auch der Auszahlungszeitpunkt von der tariflichen Regel des §6 Ziffer 1 TEA abweichen kann. Nach übereinstimmender Auslegung von BAVC und IG BCE kann betrieblich insbesondere auch geregelt werden, dass bei Bezugnahme auf betriebswirtschaftliche Kennziffern, die regelmäßig z.B. erst im Frühjahr des Folgejahres vorliegen, der Abrechnungszeitpunkt in der betrieblichen Regelung entsprechend auf einen Zeitpunkt nach Vorliegen dieser Kennziffern festgelegt werden kann. In diesem Fall ist aber im laufenden Kalenderjahr ein Abschlag als Vorschuss zu zahlen, der den unteren Wert der Bandbreite (z. B. 80 %) nicht unterschreiten darf.

Vorrang des Tarifvertrages (§5a Ziffer 4)

Die Verweisung auf die bisher geltenden Bestimmungen des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge folgt der Systematik, dass die Tarifoption innerhalb des Tarifvertrages eine erfolgsabhängige Gestaltung der Höhe des Anspruchs ermöglichen soll. Nur insoweit wird die tarifliche Regelung durch eine betriebliche Regelung ersetzt. Bis auf die damit zusammenhängenden regelungsspezifischen Durchführungsfragen bleibt es im Übrigen bei der tariflichen Regelung.

Veränderungen beim Unternehmen (§5a Ziffer 5)

Freiwillige Betriebsvereinbarungen über ein Optionsmodell zur Jahresleistung mit einer Mindestlaufzeit von vier Jahren müssen ausnahmsweise angepasst bzw. vorzeitig beendet werden können, wenn sich durch schwerwiegende Ereignisse die Geschäftsgrundlage der Vereinbarung ändert oder sogar wegfällt. Das wird in erster Linie bei Änderungen der Rechtsform, Verkauf des Unternehmens oder Fusionen der Fall sein, kann aber auch bei Stilllegungen von Betriebsteilen, Verkauf einzelner Unternehmensteile oder der Verlagerung bestimmter Produktionen gegeben sein. Der Katalog von Fällen gravierender Veränderungen ist in der Ziffer 5 nicht abschließend, wie sich aus dem Zusatz „z. B.“ und aus dem offenen Sammelbegriff der sonstigen gesellschaftsrechtlichen Veränderungen ergibt. Somit sind auch weitere Ereignisse wie extreme Währungsverschiebungen, neue internationale Handelsregelungen, o. ä. Ereignisse als Kündigungsgründe denkbar, sofern diese nachhaltige und erhebliche Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens bzw. des Betriebes haben. Empfehlenswert ist in diesem Zusammenhang, in der Betriebsvereinbarung eine entsprechende Klausel aufzunehmen, die exemplarische Kündigungsgründe nennt, um spätere Unstimmigkeiten hierüber zu vermeiden.

In derartigen Fällen schreibt der Tarifvertrag ein gestuftes Verfahren vor: Zunächst sind unverzüglich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Verhandlungen über die Anwendung bzw. Anpassung der Vereinbarung aufzunehmen. Führen diese zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, kann die Vereinbarung fristgerecht gekündigt werden. Da es sich um eine freiwillige Betriebsvereinbarung handelt, findet eine Nachwirkung nicht statt.

Ausschluss der Öffnungsklausel nach § 2 (§ 5a Ziffer 6)

Ziffer 6 stellt klar, dass es keine Kumulation von Regelungen nach §§ 2 und 5a TEA geben kann. In § 2 ist die Möglichkeit der Absenkung, völligen Reduzierung oder Verschiebung der tariflichen Ansprüche auf Einmalzahlungen geregelt. Die Inanspruchnahme dieser Öffnungsklausel setzt tiefgreifende wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebes voraus. Überdies hängt ihre Anwendung von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien ab und gilt nur befristet.

Wenn sich die wirtschaftliche Situation des Betriebes bzw. Unternehmens allerdings so dramatisch verändert, dass eine Inanspruchnahme der Öffnungsklausel nach § 2 TEA erforderlich wird und die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats und der Tarifvertragsparteien hierzu erreichbar wäre, dürften auch die Grundlagen der betrieblichen Regelung nach § 5a nicht mehr tragen. Dann wird in der Regel eine Anpassung bzw. Beendigung der Regelung nach § 5a im Sinne der vorhergehenden Ziffer 5 möglich sein, um somit die Sperrwirkung der Ziffer 6 aufzuheben und eine Anwendung des § 2 TEA zu ermöglichen.

Hinterlegung der betrieblichen Regelung (§ 5a Ziffer 7)

Im Gegensatz zur bisherigen tariflichen Systematik von Tariföffnungsklauseln der chemischen Industrie ist die rechtswirksame Nutzung der Option zur Jahresleistung nicht von der vorherigen Zustimmung oder nachträglichen Genehmigung durch die Tarifvertragsparteien (also durch den BAVC und die IG BCE) abhängig.

Erforderlich, aber auch ausreichend ist die Hinterlegung der abgeschlossenen und unterzeichneten freiwilligen Betriebsvereinbarung zu § 5a TEA bei den Tarifvertragsparteien (BAVC und IG BCE). Dabei haben die Tarifvertragsparteien eine reine Notarfunktion. Soweit nicht gegen zwingende Vorgaben des § 5a TEA verstoßen wird, ist die Betriebsvereinbarung nach dem Eingang, der dokumentiert werden sollte, wirksam.

Informationsrechte des Betriebsrates (§ 5a Ziffer 8)

Diese Klausel stellt lediglich eine Konkretisierung der bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte dar und bewirkt keine Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmung.

Vorbehalt bestehender betrieblicher Regelungen (§5a Ziffer 9)

Vor Inkrafttreten des §5a TEA (18. April 2002) bestehende betriebliche Regelungen über die erfolgsabhängige Gestaltung der Jahresleistung können nur den übertariflichen und außertariflichen Bereich betreffen. Sie können und sollen durch die Einführung des §5a TEA in ihrer Rechtswirksamkeit nicht berührt werden. Es besteht also kein zwingender Grund, grundsätzlich über eine Veränderung oder Anpassung derartiger betrieblicher Regelung zu verhandeln, wenn eine Regelung nach §5a vereinbart wird. Andererseits ist es u.U. sinnvoll, eine Anpassung vorzunehmen, z. B. wenn die bestehende Regelung auf die bisher fixe tarifliche Jahresleistung Bezug nimmt.

§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.**

Auszahlungstermin (§6 Ziffer 1)

Die Auszahlung der Jahresleistung hat im Regelfall spätestens am 30. November des Kalenderjahres zu erfolgen. Ein anderweitiger Auszahlungstermin kann allerdings nach § 6 Ziffer 3 betrieblich vereinbart werden. Die Vereinbarung eines solchen anderen Auszahlungstermins hat auf die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Jahresleistung keinen Einfluss.

Anrechnung betrieblicher Leistungen (§6 Ziffer 2)

Die Anrechnungsbestimmung des §6 Ziffer 2 hat keine aktuelle Bedeutung, da die Höhe der tariflichen Jahresleistung durch den bundeseinheitlichen Jahresleistungstarifvertrag gegenüber den früheren bezirklichen Regelungen nicht verändert worden ist. Durch Satz 2 wird klargestellt, dass vergleichbare betriebliche oder in Einzelverträgen geregelte Leistungen auf die tarifliche Jahresleistung angerechnet werden können, die für das jeweilige Kalenderjahr erbracht werden.

Öffnungsklausel für abweichende Regelungen (§6 Ziffer 3)

Diese Bestimmung enthält eine Öffnungsklausel, die es den Betrieben ermöglicht, abweichende Regelungen über den Auszahlungstag oder den

Verrechnungszeitraum nach Ziffer 2 zu treffen. Durch Betriebsvereinbarung kann also beispielsweise geregelt werden, dass eine Jahresleistung erst nach dem 30. November des Kalenderjahres am Ende des Quartals des Folgejahres gezahlt wird. Auch kann eine Betriebsvereinbarung bestimmen, dass die Jahresleistung in mehreren Teilbeträgen beispielsweise zur Hälfte bei Beginn des Urlaubs und zur Hälfte im November gezahlt wird. Die anderweitige betriebliche Regelung des Verrechnungszeitraumes ermöglicht es, auf die Jahresleistung beispielsweise auch solche betriebliche Leistungen anzurechnen, die erst im Folgejahr, zum Beispiel in Form einer Gratifikation oder Jahresabschlussvergütung, für das laufende Kalenderjahr erbracht werden.

§7

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

Entgeltfortzahlungsansprüche

Bei Entgeltfortzahlungsansprüchen und sonstigen tariflichen Ansprüchen, die von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, wird die Jahresleistung nicht mitgerechnet. Dies gilt beispielsweise beim Zuschuss zum Krankengeld nach §9 III MTV.

§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.

Sonderregelung bei Insolvenz

Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sichert diese Vorschrift den Anspruch auf einen Teil der Jahresleistung ab. Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers für die letzten der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses wird danach um ein Zwölftel der ungekürzten Jahresleistung erhöht. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer wie beim Anspruch auf Insolvenzgeld für diesen Zeitraum noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt gegen den Arbeitgeber hat. Die Hinzurechnung der anteiligen Jahresleistung zum Arbeitseinkommen hat zur Folge, dass dieser Teilbetrag wie das sonstige rückständige Arbeitsentgelt im Drei-Monats-Zeitraum bei Insolvenzeröffnung einfache Insolvenzforderungen sind. Entgeltansprüche für die Zeit nach der Verfahrenseröffnung sind dagegen Masseverbindlichkeiten gemäß §55 Absatz 1 Nr. 2 InsO.

§9

Zur Senkung von Fehlzeiten können Arbeitgeber und Betriebsrat durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung² 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.

Kürzung der Jahresleistung zum Zwecke der Anwesenheitsförderung

Die tarifliche Jahresleistung kann nach § 9 in Höhe des betrieblichen Volumens der Erhöhung der tariflichen Jahresleistung aus dem Tarifabschluss 1997 gekürzt werden, soweit der Kürzungsbetrag aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zum Zwecke von Anwesenheitsprämien eingesetzt wird.

Ausgestaltung betrieblicher Regelungen zur Senkung von Fehlzeiten

Nach dem Tarifvertrag können betriebliche Regelungen zur Senkung von Fehlzeiten so ausgestaltet werden, dass dem einzelnen Arbeitnehmer durch Anwesenheitsprämien bei geringen oder keinen Fehlzeiten ein finanzieller Vorteil erwächst. Bei einer solchen Fehlzeitberechnung können sämtliche Abwesenheiten durch Krankheit, gleichgültig worauf sie beruhen, berücksichtigt werden. Die Fußnote 2 zu §9 findet bei den individuellen Fehlzeiten keine Berücksichtigung. Die Betriebsparteien sind also frei, ob und welche individuellen Arbeitsunfähigkeitszeiten (beispielsweise Arbeitsunfälle) sie bei der Gestaltung der Anwesenheitsprämien nicht berücksichtigen wollen.

Soweit eine Betriebsvereinbarung die Höhe der Prämie vom allgemeinen Krankenstand, das heißt nicht von individuellen Fehlzeiten abhängig macht, ist die Fußnote 2 zu beachten. Aus der Berechnung des Krankenstandes herauszuhalten sind somit beispielsweise Zeiten der Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft sowie Zeiten des Mutterschutzes und Arbeitsunfähigkeitszeiten ohne Entgeltfortzahlung.

² 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.

Eine tarifliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den durch die Einbringung von 1,5 % des betrieblichen Volumens der Jahresleistung geschaffenen Pool für Anwesenheitsprämien ebenfalls finanziell zu dotieren, besteht nicht. Andererseits wird die Finanzierungsmasse von 1,5 % der Summe der tariflichen Jahresleistung für ein wirksames Anreizsystem zur Verringerung von Fehlzeiten häufig nicht ausreichen. Dotiert der Arbeitgeber den Pool für Anwesenheitsprämien zusätzlich, kann es sinnvoll sein, die Dotierung und ihr Volumen von der Entwicklung oder der Höhe des Krankenstandes abhängig zu machen. Auch in diesem Fall ist die Öffnungsklausel des § 2 zu beachten.

III. – Zusätzliches Urlaubsgeld

§ 10

Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wird ein Urlaubsgeld von 20,45 € 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 €. Im Eintrittsjahr oder Austrittsjahr wird ein anteiliges Urlaubsgeld gezahlt.

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

Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld (§ 10 Absatz 1)

Neben dem Urlaubsentgelt steht Arbeitnehmern wie Auszubildenden ein Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld zu. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld erwächst für jeden tariflichen Urlaubstag. Er fällt nur für den Grundurlaub und den Zusatzurlaub für Schichtarbeiter, nicht aber für den Schwerbehindertenurlaub an.

Verringerter Anspruch bei Teilzeitbeschäftigten bzw. im Eintrittsjahr (§ 10 Absätze 2 und 3)

Der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld fällt bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Verhältnis von vereinbarter Arbeitszeit und tariflicher Arbeitszeit geringer aus.

Steht dem Arbeitnehmer zunächst aufgrund Absatz 2 oder 3 ein geringerer Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld als einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu, erhält er bei einem Wechsel in einen Vollzeitbeschäftigtenstatus ein auf Grundlage des Zwölfteilungsprinzips errechnetes Urlaubsgeld. Wird beispielsweise ein Ausgebildeter in ein Vollzeitverhältnis übernommen, ist ihm für die Zeit des Ausbildungsverhältnisses und für die

Zeit des Arbeitsverhältnisses jeweils ein entsprechendes anteiliges zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen. Entsprechendes gilt für den Wechsel von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird nur entsprechend der in § 12 II Ziffern 1 und 2 MTV festgelegten Urlaubsdauer ausgezahlt. Steht dem Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ein zusätzlicher Urlaubsanspruch zu, erwachsen ihm hieraus keine Ansprüche auf ein zusätzliches Urlaubsgeld.

§ 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.

Festlegung eines einheitlichen Zeitpunktes

Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat kann auch ein einheitlicher Zeitpunkt für die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes für alle Arbeitnehmer festgelegt werden. Der zeitliche Zusammenhang mit tatsächlich gewährtem Urlaub kann auch pauschal in der Weise betrachtet werden, dass das Urlaubsgeld zu Beginn der allgemeinen Urlaubszeit, also etwa im Juni eines Kalenderjahres, einheitlich ausgezahlt wird. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann es hierbei allerdings dazu kommen, dass der Arbeitnehmer ein höheres Urlaubsgeld erhält als ihm nach dem Zwölfelungsprinzip zustehen würde. Wurde das Urlaubsgeld mindestens ein Vierteljahr vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers ausgezahlt, kann es dann wegen § 13 nicht zurückgefordert werden.

§ 12

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

§ 13

Hat der Arbeitnehmer im Austrittsjahr entsprechend der Zwölfelung 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.

Überzahlung bei vorzeitiger Beendigung

Wegen des im Austrittsjahr geltenden Zwölfteilungsprinzips kann es bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Überzahlung kommen. Liegt zwischen der Auszahlung des Urlaubsgeldes und dem Ausscheiden ein kürzerer Zeitraum als ein Vierteljahr, kann der zuviel gezahlte Betrag zurückgefordert oder mit anderen Rechtsansprüchen verrechnet werden. Die Verrechnung von zuviel gezahltem Urlaubsgeld kann jedoch erst bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vorgenommen werden. Ansonsten würde Satz 2 leer laufen.

Ein Fall der Überzahlung kann auch dann gegeben sein, wenn das zusätzliche Urlaubsgeld bereits ausgezahlt worden ist und es nachher infolge Elternzeit oder Wehrdienstes zu einer Kürzung des Urlaubs kommt.

§ 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.

Wegfall des Anspruches

Nach dieser Regelung entfällt der Anspruch auf das gesamte zusätzliche Urlaubsgeld, wenn der Arbeitnehmer selbst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist unberechtigt kündigt oder durch ein eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Verfehlung des Arbeitnehmers einvernehmlich beendet wird.

Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld entfällt für das gesamte Urlaubsjahr. Dies ergibt sich aus dem Charakter dieses Entgeltanspruchs als Honorierung der im Urlaubsjahr erwiesenen bzw. für das Urlaubsjahr erwarteten Betriebstreue. Kündigt daher der Arbeitgeber wegen eines schwerwiegenden Verschuldens dem Arbeitnehmer während eines laufenden Kalenderjahres fristlos, kann er das zusätzliche Urlaubsgeld für das gesamte Urlaubsjahr einbehalten bzw. zurückfordern.

Die Regelung des § 14 enthält einen Sondertatbestand, der dem des § 13 vorrangig ist. Der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers besteht somit auch dann, wenn zwischen der Auszahlung und dem Ausscheiden mindestens ein Zeitraum von einem Vierteljahr liegt.

IV. - Tarifliche Altersvorsorge

Das Chemie-Modell zur Verstärkung der tariflichen Altersvorsorge

Die demografische Entwicklung mit ihren unabwendbaren Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung macht den Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzversorgung dringend erforderlich. Mit dem sog. Nachhaltigkeitsfaktor und dem Übergang zur nachgelagerten Besteuerung durch das Alterseinkünftegesetz sehen bereits die bestehenden Rentengesetze starke Einschnitte in das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung vor. Damit dient die kapitalgedeckte Altersvorsorge nicht mehr als bloße Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Angesichts des absinkenden Rentenniveaus kommt der tariflichen Altersvorsorge eine teilweise Ersetzungsfunktion zu.

Mit dem Tarifabschluss vom 16. Juni 2005 haben die Tarifvertragsparteien daher eine Verstärkung der tariflichen Altersvorsorge vereinbart. Die Neuregelung zielt auf eine entscheidende Erhöhung des Verbreitungsgrades. Kernpunkt ist ein Entgeltumwandlungsgrundbetrag, der ausschließlich für die tarifliche Altersvorsorge zur Verfügung steht. Dahinter steht die klare Wertung der Tarifvertragsparteien, dass Sparzwecke hinter dem Aufbau einer Altersversorgung zurückzustehen haben. Deshalb tritt der zweckgebundene Entgeltumwandlungsgrundbetrag an die Stelle der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen. Diese werden – vorbehaltlich der Vertrauensschutzregelung in Ziffer 3 der Protokollnotiz – nicht mehr für Spar- und Anlageverträge nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz, sondern ausschließlich für die tarifliche Altersvorsorge gezahlt. Gleichzeitig bleibt das System der tariflichen Altersvorsorge durch Bruttoentgeltumwandlung gewahrt.

Die bisherigen §§ 15 bis 18 TEA (alte Fassung) wurden gestrichen und unter dem Oberbegriff „Tarifliche Altersvorsorge“ neu gefasst. Der nunmehrige Entgeltumwandlungsgrundbetrag ist in § 15 TEA (neue Fassung) geregelt. Dieser entspricht in der Höhe den bisherigen vermögenswirksamen Leistungen, ist jedoch mit einer Bedingung versehen: Der Anspruchsberechtigte erhält die kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 € nur, wenn er sich für die tarifliche Entgeltumwandlung entscheidet. Es besteht kein rechtlicher Zwang im Sinne eines Obligatoriums, gleichzeitig wird das Ziel einer entscheidenden Erhöhung des Verbreitungsgrades der tariflichen Altersvorsorge erreicht. Nach wie vor erfolgt die Entscheidung zur Entgeltumwandlung durch Antrag des Arbeitnehmers. Diesem obliegt die Befugnis, über seinen tariflichen Anspruch zu verfügen. Wer den Antrag nicht stellt, kommt allerdings nicht in den Genuss des Entgeltumwandlungsgrundbetrags.

Die Anspruchsvoraussetzungen in § 15 Ziffern 2 bis 4 für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entsprechen denen der bisherigen tariflichen ver-

mögenswirksamen Leistungen. Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich gemäß § 16 Absatz 4 TEA nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch, d.h. Veränderungen in der Höhe des tariflichen Anspruchs wirken sich auf die Entgeltumwandlung aus (vgl. die Erläuterungen auf S. 61).

Der Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2006 in Kraft. Die Protokollnotiz Ziffer 3 enthält eine Vertrauensschutzregelung für Verträge über tarifliche vermögenswirksame Leistungen, die zum 31. Dezember 2005 bestehen. Näheres ist den Erläuterungen zur Protokollnotiz (Seite 88 ff.) zu entnehmen. Der Vertrauensschutz endet spätestens mit der Vertragsbeendigung der Anlagevereinbarung. Die Vertrauensschutzfrist muss vom Arbeitnehmer nicht beansprucht oder ausgeschöpft werden. Im Interesse des erforderlichen Aufbaus einer kapitalgedeckten Zusatzvorsorge empfehlen die Tarifvertragsparteien eine frühzeitige Inanspruchnahme des tariflichen Entgeltumwandlungsangebots.

§ 15

Entgeltumwandlungsgrundbetrag

- 1. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende (Berechtigte) haben Anspruch auf eine kalenderjährliche Einmalzahlung in Höhe von 478,57 € (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 An-

sprüchen des Berechtigten verrechnet wird oder von ihm zurück-zuzahlen 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.

Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag (§ 15 Ziffer 1)

§ 15 Ziffer 1 legt den Anspruch der Berechtigten auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag fest. Es handelt sich um einen tariflichen Entgeltanspruch, ausgestaltet als kalenderjährliche Einmalzahlung. Der Anspruch ist mit einer Zweckbindung in Form einer Bedingung verknüpft: Der Entgeltumwandlungsgrundbetrag wird nur dann gewährt, wenn der Arbeitnehmer durch Antrag von seinem Anspruch nach § 16 Gebrauch macht und die kalenderjährliche Einmalzahlung für die tarifliche Entgeltumwandlung verwendet.

Anspruchsberechtigte

Einen Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag haben Arbeitnehmer und Auszubildende. Sie werden im Tarifvertrag als Berechtigte bezeichnet.

Anspruch auf den vollen Betrag in Höhe von 478,57 € haben vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Auszubildende. Insoweit werden Auszubildende mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichbehandelt.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch auf Einmalzahlung im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte sind nach § 2 des Tarifvertrages über Teilzeitarbeit Arbeitnehmer, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit kürzer ist als die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 37,5 Stunden.

Beim Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung oder umgekehrt von Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung gilt das Zwölfstelungsprinzip. Für die Zeit der Vollzeitbeschäftigung und die Zeit der Teilzeitbeschäftigung ist die Höhe der Einmalzahlung zeitanteilig zu berechnen.

Eine Besonderheit ist bei der Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden im Rahmen des Arbeitszeitkorridors nach § 2 I Ziffer 3 MTV zu beachten. Die Nutzung des Arbeitszeitkorridors hat keinen Einfluss auf die Höhe der Einmalzahlung. Nach § 2 I Ziffer 3 Absatz 2 MTV erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit im Arbeitszeitkorridor abweichend geregelt ist, die vermögenswirksamen Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Ent-

sprechendes gilt für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag. Deshalb erhält ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit unter Nutzung des Arbeitszeitkorridors auf 35 Stunden verkürzt wird, trotz der Verkürzung der Arbeitszeit im Gegensatz zu einem Teilzeitbeschäftigten mit der gleichen Arbeitszeit von 35 Stunden die volle und nicht etwa die gekürzte Einmalzahlung.

Altersteilzeitbeschäftigte

Altersteilzeitbeschäftigte haben wie alle übrigen Teilzeitbeschäftigten Anspruch auf eine anteilige Einmalzahlung im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit. Da ihre Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit in jedem Fall halbiert sein muss, haben sie einen Anspruch auf die Hälfte der Einmalzahlung. Dabei spielt es keine Rolle, ob Altersteilzeitbeschäftigte im Altersteilzeitarbeitsmodell I oder II beschäftigt werden. Auch beim Blockmodell ist die vereinbarte Arbeitszeit für die Höhe der tariflichen Einmalzahlung maßgebend.

Während der Freistellungsphase im Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Modell II besteht ein Anspruch auf das Arbeitsentgelt. Deshalb ist die Einmalzahlung auch während der Freistellungsphase zu zahlen. Da nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt Berücksichtigung in der Bemessungsgrundlage findet, ist der Entgeltumwandlungsgrundbetrag während der gesamten Dauer der Altersteilzeit nicht nach § 9 Altersteilzeitarifvertrag aufzustocken. Voraussetzung für eine beitragsfreie Entgeltumwandlung ist die Festlegung in der Arbeitsphase, dass auch während der Freistellungsphase aus dem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Altersteilzeitmodell II vorzeitig, ist die Einmalzahlung im Rahmen des tariflichen Differenzausgleichs zu berücksichtigen.

Mindestbetriebszugehörigkeit als Anspruchsvoraussetzung (§ 15 Ziffer 2)

Der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entsteht erstmals nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Das Arbeitsverhältnis muss volle sechs Kalendermonate bestanden haben. Teile von Kalendermonaten zählen nicht.

Die Sechs-Monatsfrist des Tarifvertrages ist keine Wartefrist, sondern Anspruchsvoraussetzung. Das bedeutet, dass der Anspruch auf die Einmalzahlung erst ab dem siebten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entsteht. Für die ersten sechs Kalendermonate besteht kein Anspruch auf Einmalzahlung.

Beispiel: Hat das Arbeitsverhältnis am 15. Juni eines Jahres begonnen, steht dem Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des Folgejahres der Anspruch auf die Einmalzahlung zu.

Der Berechtigte muss dem Betrieb in den ersten sechs Kalendermonaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ununterbrochen angehört haben. Ob er in diesem Zeitraum Arbeitsleistungen erbringt, ist unerheblich. Unterbrechungen wegen Ableistung des Grundwehrdienstes (§ 6 ArbPISchG) oder wegen Ausscheidens und Wiedereintritts in das Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer Geburt (§ 10 MuSchG) sind kraft zwingenden Gesetzes unschädlich.

Folgen mehrere befristete Arbeitsverhältnisse ohne Unterbrechung aufeinander oder wird unmittelbar im Anschluss an ein Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis eingegangen, ist das vorangegangene Rechtsverhältnis bei der Bemessung der Sechs-Monatsfrist mit zu berücksichtigen. Wird dagegen ein Arbeitsverhältnis aufgelöst und mit zeitlichem Abstand neu begründet, stellt dies eine schädliche Unterbrechung dar; die Sechs-Monatsfrist beginnt erneut zu laufen.

Wechsel zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern

Der Zeitraum von sechs Kalendermonaten verkürzt sich, soweit der Berechtigte unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen tarifgebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie beschäftigt war. Der Anspruch entsteht in diesem Fall erstmals mit Beginn des vierten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit.

Anteiliger Anspruch

Entsteht der Anspruch auf Einmalzahlung erst im Laufe eines Kalenderjahres, hat der Berechtigte nur einen anteiligen Anspruch. Nach § 15 Ziffer 2 Satz 2 erhält der Berechtigte in diesem Falle für jeden vollen Kalendermonat, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Ausbildungsvergütung hat, einen Anspruch auf ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung.

Minderung der Einmalzahlung (§ 15 Ziffer 3)

Die Höhe der Entgeltumwandlung richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch (§ 16 Absatz 4). Minderungen des Anspruchs wirken sich damit auf die Entgeltumwandlung aus. Der Anspruch auf die Einmalzahlung mindert sich für jeden Kalendermonat, in dem der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, um ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung. Urlaub und sonstige Zeiten bezahlter Freistellung haben demzufolge keinen Einfluss auf die Anspruchshöhe. Unbezahlte Freistellungen mindern hingegen den Anspruch, sofern der Berechtigte in einem Kalendermonat weniger als zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Ausbildungsvergütung hat. Der verminderte Anspruch kann bei der Entgeltumwandlung gemäß § 16

Absatz 4 Satz 2 über einen anderen Leistungsanspruch ausgeglichen werden (vgl. die Erläuterungen auf Seite 61 f.).

Nach übereinstimmender Auffassung der Tarifvertragsparteien hat die unbezahlte Freistellung eines Arbeitnehmers zur Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Schulung auch dann keinen Einfluss auf die Anspruchshöhe, wenn der Berechtigte dadurch weniger als zwölf Arbeitstage Anspruch auf Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat.

Der Tarifvertrag stellt auf Arbeitstage ab. Entfällt die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Arbeit an einem Tage, an dem er gemäß seinem Arbeitsplan hätte Arbeitsleistung erbringen müssen, etwa infolge eines Feiertages, und hat er für diesen Tag einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, so ist auch dieser Tag im Rahmen des § 15 Ziffer 3 zu berücksichtigen. Bezahlte Wochenfeiertage sind somit Arbeitstagen gleichzusetzen. Ebenfalls zu berücksichtigen sind Tage der Nichtleistung von Arbeit, an denen dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zugestanden hat, also beispielsweise gemäß § 3 EFZG, § 8 Abschnitt I MTV oder während des Urlaubs gemäß § 12 Abschnitt III MTV Chemie. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, für die aufgrund des Ablaufs der Sechs-Wochen-Frist kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, sind nicht zu berücksichtigen, es sei denn, sie werden auf den Erholungsurlaub gemäß § 10 BUrlG angerechnet. Dann gelten diese Tage der Nichtleistung von Arbeit als Urlaubstage mit der Folge, dass sie wie andere Tage zu behandeln sind, an denen ein Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung bestanden hat.

Die Zwölf-Tage-Regelung des Tarifvertrages geht von dem Normalfall der Verteilung der Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden auf fünf Arbeitstage aus. Bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit ist die Zwölf-Tage-Regelung sinngemäß anzuwenden. Freischichten, die als Zeitausgleich für eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit gewährt werden, da die Arbeitszeit bereits vorgeleistet wurde, sind wie Arbeitszeit zu behandeln. Das bedeutet, dass bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist, die Anspruchsvoraussetzung der zwölf Arbeitstage entsprechend zu verändern ist. Es muss festgestellt werden, wie viele Arbeitstage bei einer anderweitigen Verteilung der Arbeitszeit zwölf Arbeitstagen eines Arbeitnehmers mit Fünf-Tage-Woche entsprechen. Dies gilt auch bei Zwölf-Stunden-Schichtsystemen.

Schließlich ist die Zwölf-Arbeitstage-Regelung auch bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend zu modifizieren, wenn diese nicht täglich in verkürzter Arbeitszeit tätig sind, sondern beispielsweise an zwei vollen Arbeitstagen pro Woche beschäftigt werden, so dass sie die zwölf Arbeitstage im Kalendermonat nicht erreichen können.

Die Feststellung der notwendigen monatlichen Mindestarbeitszeit erfolgt auch bei Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich in Tagen. Ist die Arbeitszeit

gleichmäßig auf einzelne Tage in der Woche verteilt, ist eine anteilige Umrechnung der Zwölf-Tage-Regelung auf Arbeitstage ohne weiteres möglich. Ist eine solche Umrechnung auf Tage bei einer abweichenden, variablen oder ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeiten nicht sinnvoll möglich, dürfte es sich in der Praxis empfehlen, die notwendige monatliche Mindestarbeitszeit in Stunden festzustellen.

Kurzarbeit

Kurzarbeit hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Höhe der Einmalzahlung. Auch während der Kurzarbeit besteht ein Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung bzw. Entgeltfortzahlung. Dabei macht es auch keinen Unterschied, ob an allen Tagen kurz gearbeitet wird oder die Kurzarbeit so gelegt wird, dass bei einer gleichen Stundenzahl an mehr oder weniger als zwölf Tagen gearbeitet wird. Kommt jedoch die Arbeit infolge von Kurzarbeit vollständig zum Erliegen und erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld nach §7 II MTV, kann dies für den Anspruch auf die anteilige Einmalzahlung schädlich sein, sofern die Voraussetzungen des §15 Ziffer 2 im Übrigen nicht vorliegen. Denn der Zuschuss nach §7 II MTV ist nicht als Arbeitsentgelt anzusehen. Er ist bei tariflichen Leistungen, die von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, nicht zu berücksichtigen.

Krankheit und Zeiten des Mutterschutzes

Wird die Arbeitspflicht infolge eines Beschäftigungsverbotes nach §3 Absatz 2 oder §6 Absatz 1 MuSchG suspendiert, sind die dadurch bedingten Ausfalltage bei der Bemessung des Zwölf-Tages-Zeitraums zu berücksichtigen. Denn auch der während dieser Zeit nach §14 Absatz 1 MuSchG zu zahlende Zuschuss stellt einen Entgeltanspruch im arbeitsrechtlichen Sinne dar.

Der bei einer über sechs Wochen andauernden Erkrankung nach §9 III MTV zu leistende Zuschuss zum Krankengeld ist nicht als Arbeitsentgelt anzusehen. Er vermag keinen Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag zu begründen.

Der Tarifvertrag stellt mit der Zwölf-Tage-Regelung auf den Kalendermonat ab. Der Berechtigte erhält nur für den Kalendermonat den Einmalbetrag anteilig, in dem er für mindestens zwölf Arbeitstage einen Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Ausbildungsvergütung hat.

Beispiel: Der Berechtigte erkrankt am 10. Januar und nimmt Ende Februar die Arbeit wieder auf. Im Monat Februar stehen ihm noch für mehr als zwölf Arbeitstage Entgeltfortzahlungsansprüche zu. Er hat somit Anspruch auf die volle Einmalzahlung.

Beispiel: Der Berechtigte erkrankt am 19. November. Am 31. Dezember endet die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bis zum 22. Ja-

nuar bezieht er Krankengeld. Anschließend nimmt der Berechtigte wieder seine Arbeit auf. Da er im Januar nicht für zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat, mindert sich der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag um ein Zwölftel.

Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, führen zu einer Minderung der Einmalzahlung. Befindet sich beispielsweise eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in der Elternzeit, mindert sich der Anspruch auf die Einmalzahlung um die Kalendermonate der Elternzeit, da während dieser Zeit kein Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung besteht. Dies gilt auch für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs.

Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis besteht nur für die Kalendermonate ein zeitanteiliger Anspruch auf Einmalzahlung, in denen dem Berechtigten ein Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung für mindestens zwölf Arbeitstage zugestanden hat. Scheidet ein Arbeitnehmer beispielsweise zum Ende des Oktobers eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, besteht ein Anspruch auf die Einmalzahlung; dieser ist jedoch auf die Höhe von zehn Zwölftel der Einmalzahlung beschränkt.

Rückforderungs- und Verrechnungsanspruch

Hat der Berechtigte mehr erhalten als ihm nach der Zwölf-Tage-Regelung des § 15 Ziffer 3 Absatz 1 zusteht, gilt der Mehrbetrag als Vorschuss. Er ist mit sonstigen Ansprüchen des Berechtigten zu verrechnen oder von diesem zurückzuzahlen. Der Rückforderungsanspruch ist mit Erfüllung seiner Anspruchsvoraussetzungen fällig und unterliegt den Ausschlussfristen des § 17 MTV.

Ausschluss von Doppelansprüchen (§ 15 Ziffer 4)

Doppelansprüche sind ausgeschlossen. Soweit der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag bereits von einem anderen Arbeitgeber erfüllt worden ist, kann er nicht nochmals geltend gemacht werden. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer stattdessen in entsprechender Höhe vermögenswirksame Leistungen erhalten hat. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber, der den Entgeltumwandlungsgrundbetrag bzw. die vermögenswirksamen Leistungen erbracht hat, dem Bereich der chemischen Industrie oder einer anderen Branche angehört hat. Ebenso wenig ist es von Bedeutung, ob er tarifgebunden gewesen ist oder nicht.

Keine Berücksichtigung der Einmalzahlung bei anderen tariflichen Leistungen

Durch § 15 Ziffer 4 Absatz 2 wird klargestellt, dass die Einmalzahlung nicht bei Ansprüchen berücksichtigt wird, die von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen. Sie fließt somit beispielsweise nicht in die Bemessungsgrundlage für die tarifliche Jahresleistung, die Vorarbeiter-, Schicht- oder Erchwerniszulagen ein.

§ 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 Altersvorsorge verwandt werden. Voraussetzung ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich bis zum 31. Dezember 2008 beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. Der Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich der Chemietarifförderung nach §19 darf kalenderjährlich die Obergrenze von 4 von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht überschreiten.

Von den Sätzen 2 und 3 des Absatzes 1 kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden³. Außerdem können durch freiwillige Betriebsvereinbarung sonstige Entgeltbestandteile zur Entgeltumwandlung verwandt werden.

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.

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

Tariflicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 16 Absatz 1)

Der Tarifvertrag eröffnet den Arbeitnehmern der chemischen Industrie einen Anspruch auf eine Entgeltumwandlung in Anwartschaften für betriebliche Altersversorgung. § 16 Absatz 1 Satz 1 geht hierbei von der gesetzlichen Regelung des § 1 Absatz 2 Nr. 3 BetrAVG aus. Hiernach liegt betriebliche Altersversorgung auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung richtet sich an den Arbeitgeber und entsteht mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der Tarifvertrag orientiert sich grundsätzlich an dem gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 1a Absatz 1 BetrAVG, regelt aber abweichend von der gesetzlichen Regelung die Angebotsmöglichkeiten des Arbeitgebers (vgl. § 17 Absatz 1). Wie § 20 Ziffer 3 klarstellt, schließt der Tarifvertrag gemäß § 17 Absatz 3 BetrAVG einen Anspruch auf eine gesetzliche Förderung gemäß § 10a EStG aus und eröffnet dem Berechtigten im Gegenzug einen Anspruch auf eine Chemietarifförderung. Anderes kann bei Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gemäß § 16 Absatz 2 Satz 1 gelten (siehe die Erläuterungen auf Seite 59).

Zukünftige Ansprüche nach diesem Tarifvertrag

§ 16 Absatz 1 legt fest, welche künftigen Entgeltansprüche nach diesem Tarifvertrag umgewandelt werden können. Dies sind:

- der kalenderjährliche Gesamtanspruch auf einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag nach § 15,
- Ansprüche auf Jahresleistung nach § 5 und
- zusätzliches Urlaubsgeld nach § 10.

§ 16 Absatz 1 enthält damit eine Öffnungsklausel gemäß § 17 Absatz 5, erste Alternative BetrAVG, da in § 16 Absatz 1 abschließend festgelegt wird, für welche tariflichen Entgeltansprüche eine Entgeltumwandlung vorgesehen ist. Es ist aber zu beachten, dass sonstige Entgeltbestandteile einschließlich des laufenden tariflichen Monatsentgelts nach § 16 Absatz 2 Satz 2 durch freiwillige Betriebsvereinbarung in die Entgeltumwandlung einbezogen werden können (vgl. die Erläuterungen auf Seite 59 f.).

Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches

Grundsätzlich besteht der Anspruch in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Für das Jahr 2005 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze 62.400,00 €, die Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches damit 2.496,00 €. § 16 Absatz 2 ermöglicht eine über 4 % BBG/RV hinausgehende Entgeltumwandlung aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die jedoch beitrags- und in vielen Fällen auch steuerpflichtig ist.

Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe von 478,57 €

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertrages steht dem Arbeitnehmer ein Entgeltumwandlungsanspruch unter Beachtung des tariflichen Grundbetrages zu. Macht der Berechtigte seinen tariflichen Entgeltumwandlungsanspruch geltend, muss im Rahmen der Entgeltumwandlung zunächst als erster Baustein der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers eine Umwandlung des tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 in Höhe von in der Regel 478,57 € vorgenommen werden.

Die Regelung im Tarifvertrag bestimmt somit ein Stufenverhältnis zwischen dem Entgeltumwandlungsgrundbetrag und den anderen tariflichen Leistungen (zur erstmaligen Entgeltumwandlung im Rahmen der Vertrauensschutzvorschrift vgl. die Erläuterungen auf den Seiten 72 und 91).

Tarifliches zusätzliches Urlaubsgeld und tarifliche Jahresleistung können grundsätzlich nur zusätzlich zum Entgeltumwandlungsgrundbetrag umgewandelt werden. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann anderes vorsehen, wenn der Grundbetrag aufgrund betrieblicher Regelungen durch das Urlaubsgeld oder die Jahresleistung finanziert wird (siehe die Erläuterungen zu § 18 auf Seite 72).

Die Höhe des Anspruches auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und der Zeitpunkt seiner Entstehung richten sich nach § 15 des Tarifvertrages. Teilzeitbeschäftigte haben den sich daraus ergebenden anteiligen tariflichen Grundbetrag zu verwenden (vgl. die Erläuterungen im Folgenden sowie zu § 15 auf Seite 46 f.).

Der tarifliche Grundbetrag kann grundsätzlich nicht durch das Urlaubsgeld oder andere Leistungen aufgefüllt werden. Vielmehr verbleibt es bezüglich der Höhe des tariflichen Grundanspruchs bei der tatsächlichen Einmalzahlung nach § 15.

Beginn des Entgeltumwandlungsanspruches bei Neueintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen

Der tarifliche Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers entsteht dem Grunde nach mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Allerdings ist der Höhe nach Voraussetzung für einen solchen Entgeltumwandlungsanspruch, dass dem Mitarbeiter tatsächlich Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.

Der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag nach § 15 des Tarifvertrages entsteht ab dem siebten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (vgl. die Erläuterungen zu § 15 Ziffer 2 auf Seite 47 f.).

Beispiel: Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag kann im Kalenderjahr entstehen.

Hat das Arbeitsverhältnis am 15. Januar eines Jahres begonnen, steht dem Arbeitnehmer ab dem 15. Januar des Jahres der Grundanspruch auf Entgeltumwandlung zu. Der berechnete Arbeitnehmer schließt in der Folgezeit eine Entgeltumwandlungsvereinbarung über den tariflichen Grundbetrag und seinen künftigen Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld ab. Der tarifliche Grundbetrag beträgt gemäß § 15 Ziffer 2 inklusive der Chemietarifförderung 255,64 €. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld inklusive der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 2 des Tarifvertrages beträgt 691,50 €. Der (zukünftige) Gesamtanspruch in Höhe von 947,14 € wird dann im Kalenderjahr spätestens zum 31. Dezember je nach Vereinbarung und Durchführungsweg für eine betriebliche Altersversorgung des Berechtigten verwendet. Im Folgejahr steht dem Arbeitnehmer ein vollständiger Anspruch gemäß § 15 zu, was in der Entgeltumwandlung Berücksichtigung finden muss.

Im Gegensatz zu diesem Beispiel, in dem der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 im Eintrittsjahr des Arbeitnehmers anteilig entstehen kann, ist dies im folgenden Beispiel nicht möglich.

Beispiel: Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entsteht erst im folgenden Jahr.

Hat das Arbeitsverhältnis am 15. Juni eines Jahres begonnen, steht dem Arbeitnehmer ab dem 1. Januar des folgenden Jahres der Anspruch auf die Einmalzahlung zu.

Der Berechtigte muss dem Betrieb in den ersten sechs Kalendermonaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ununterbrochen angehört haben. Der Anspruch entsteht dann erstmals mit Beginn des siebten Kalendermonats. Dies ist bei diesem Beispiel im Kalenderjahr nicht möglich. In einem solchen Fall steht dem Arbeitnehmer aber nach übereinstimmender Meinung der Tarifvertragsparteien ein anteiliger Entgeltumwandlungsanspruch über das zusätzliche Urlaubsgeld und die tarifliche Jahresleistung in den Grenzen des § 16 Absatz 1 Satz 3 des Tarifvertrages zu. Die Chemietarifförderung erfolgt in diesem Beispiel nach § 19 Ziffer 2.

Beispiel: Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag kann im Kalenderjahr nicht entstehen.

Hat das Arbeitsverhältnis am 15. Juni eines Jahres begonnen, steht dem Arbeitnehmer ab dem 15. Juni des Jahres der Grundanspruch auf Entgeltumwandlung zu. Der berechnete Arbeitnehmer schließt am 15. Juni eine Entgeltumwandlungsvereinbarung für dieses Jahr über seinen künftigen Anspruch

auf zusätzliches Urlaubsgeld und Teile seiner tariflichen Jahresleistung ab. Im Folgejahr kommt es automatisch zu einer „Normalisierung“ der Entgeltumwandlung: Der Berechtigte wandelt seinen Entgeltumwandlungsgrundbetrag um und erhält hierfür Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1. Die Umwandlung der weiteren Einmalzahlungen aus dem Eintrittsjahr einschließlich der Förderung gemäß § 19 Ziffer 2 bleibt unverändert.

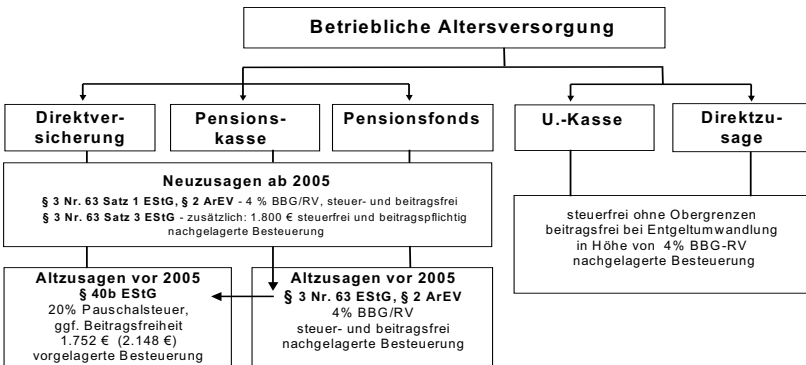
Voraussetzung des tariflichen Entgeltumwandlungsanspruches (§ 16 Absatz 1 Satz 2): Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung

Voraussetzung für den tariflichen Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers ist, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich bis zum 31. Dezember 2008 beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt.

Aufgrund der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen kann die betriebliche Altersversorgung nach derzeitiger Rechtslage bis zum Ende des Jahres 2008 beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung fortgeführt werden. Da bereits der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge von der Beitragsfreiheit der tariflichen Altersvorsorge ausgegangen ist und bis zum Jahre 2008 die steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen vielfach günstiger sind, haben die Tarifvertragsparteien in § 16 des Tarifvertrages festgelegt, dass der Mitarbeiter nur einen Anspruch auf steuer- und beitragsfreie Bruttoentgeltumwandlung hat.

Wie § 16 Absatz 2 Satz 1 klarstellt, kann aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vom Erfordernis der Sozialversicherungsbeitragsfreiheit abgewichen werden (siehe Erläuterungen auf Seite 59). Dadurch kann zum einen der durch das Alterseinkünftegesetz eingeführte steuerfreie, aber beitragspflichtige zusätzliche Dotierungsrahmen von 1.800,00 € in § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG genutzt werden. Außerdem besteht grundsätzlich auch die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der gesetzlichen Förderung nach §§ 10a, 82 EStG anzubieten. Dies setzt allerdings voraus, dass die Entgeltumwandlungsbeträge individuell versteuert werden müssen und der Sozialversicherungsbeitragspflicht unterliegen.

Da der tarifliche Anspruch auf Entgeltumwandlung deren Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung voraussetzt, richtet sich die tatsächliche Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches eines Arbeitnehmers nach dem vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungsweg und dem Umfang der bereits bestehenden arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV). Wie folgendem Schaubild zu entnehmen ist, gelten für die unterschiedlichen Durchführungswegen unterschiedliche sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen.



Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches bei Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen

Nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG, § 2 Absatz 2 Ziffer 5 ArEV gilt für Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen ein steuer- und beitragsfreier Dotierungsrahmen in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496,00 €).

Für ab dem Jahr 2005 erteilte Zusagen besteht darüber hinaus ein steuerfreier, aber sozialversicherungspflichtiger Dotierungsrahmen von 1.800,00 € gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG. Dieser Betrag wird nicht vom tariflichen Anspruch auf Entgeltumwandlung erfasst. Es besteht jedoch die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 16 Absatz 2 Satz 1.

Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen

Bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen besteht grundsätzlich seit 1. Januar 2002 ein Anspruch in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG). Arbeitnehmer können in dieser Höhe Entgelt sozialversicherungsfrei umwandeln.

Sonderregelungen für vor dem 1. Januar 2005 erteilte Zusagen (Altzusagen)

Das zum 1. Januar 2005 in Kraft getretene Alterseinkünftegesetz sieht Sonderregelungen für Zusagen vor, die vor dem Jahre 2005 erteilt wurden.

Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches für Altzusagen über eine Direktversicherung

So kann sich die Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches bei vor dem 1. Januar 2005 erteilten Zusagen über Direktversicherungen wie bisher aus § 40b EStG (alte Fassung) und § 2 der Arbeitsentgeltverordnung er-

geben. Hiernach dürfen 1.752,00 € beitragsfrei zur Entgeltumwandlung bei Einmalbeträgen umgewandelt werden. Die Obergrenze von 1.752,00 € erhöht sich auf 2.148,00 €, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Vertrag versichert werden und der Durchschnittsbeitrag für jeden Arbeitnehmer 1.752,00 € nicht übersteigt (sog. Durchschnittsbildung).

Höhe des Entgeltumwandlungsanspruches für Altzusagen über eine Pensionskasse

Auch für vor dem 1. Januar 2005 erteilte Pensionskassenzusagen besteht wie bisher die Möglichkeit, nach § 40b EStG (alte Fassung) 1.752,00 € bzw. bei Mehrfachversicherung 2.148,00 € steuer- und beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung fließen zu lassen, wenn der steuerfreie Dotierungsrahmen von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft ist.

Zusammentreffen von arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung und Entgeltumwandlung

Die steuer- und beitragsrechtlichen Vorschriften wie § 3 Nr. 63 EStG, § 2 ArbEV unterscheiden teilweise nicht zwischen einer arbeitgeber- und einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Da arbeitgeberfinanzierte Beiträge bei der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG vorrangig vor den durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträgen berücksichtigt werden, sind Fälle denkbar, in denen die Beitragshöchstgrenzen bereits durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ganz oder weitgehend ausgeschöpft sind. Damit bestünde im jeweiligen Durchführungsweg kein oder nur geringer Spielraum für eine beitragsfreie Entgeltumwandlung. Für diese Fälle sind die Betriebsparteien aufgefordert, eine angemessene Lösung zu finden. Bei Neuzusagen ab dem Jahre 2005 kann der zusätzliche steuerfreie und beitragspflichtige Dotierungsrahmen von 1.800,00 € für die Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung genutzt werden.

Bestehende Entgeltumwandlungen

Bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen nach dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 können nach der Neufassung vom 16. Juni 2005 ohne Weiteres fortgeführt werden. Nach Ziffer 4 der Protokollnotiz gelten Umwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2006 über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen wurden, als Umwandlung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages (vgl. die Erläuterungen auf Seite 94). Soweit durch freiwillige betriebliche Regelung die Jahresleistung oder das Urlaubsgeld zur Finanzierung des tariflichen Grundbetrages nach § 15 genutzt wurde, ist dies auch weiterhin möglich (vgl. die Erläuterungen zu § 18 Ziffer 4 auf Seite 72).

Höchstbetrag der Entgeltumwandlung (§ 16 Absatz 1 Satz 3)

Sofern keine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 16 Absatz 2 besteht, begrenzt der Tarifvertrag den Entgeltumwandlungsanspruch des Mitarbeiters auf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Dies sind im Jahre 2005 2.496,00 €. Die Beitragsbemessungsgrenze wird durch die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung jeweils am Ende eines Kalenderjahres für das nächste Kalenderjahr festgelegt.

Öffnungsklausel gemäß § 16 Absatz 2 Satz 1

§ 16 Absatz 2 Satz 1 sieht vor, dass aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ein Anspruch des Mitarbeiters auf eine Entgeltumwandlung begründet werden kann, die abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 2 der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliegt. Zum einen bezweckt diese Öffnungsklausel, die Entgeltumwandlung auch über einen gesetzlich nach §§ 10a, 82 EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung abzuwickeln. Allerdings kommen für die gesetzliche Förderung nur die Durchführungswege des Pensionsfonds, der Pensionskasse und der Direktversicherung in Betracht.

Zum anderen ermöglicht die Öffnungsklausel die Nutzung von tariflichen Entgeltbestandteilen oberhalb der Grenze von 4 % BBG/RV zum Zwecke der Entgeltumwandlung. Dies betrifft ausweislich der Fußnote 3 insbesondere die Nutzung des steuerfreien aber beitragspflichtigen zusätzlichen Dotierungsrahmens in Höhe von 1.800,00 € gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG.

Ein Anspruch auf eine Chemietarifförderung besteht bei einer beitragspflichtigen Entgeltumwandlung nicht.

Beiträge, die ein Arbeitnehmer als Beitragsschuldner aus seinem individuell versteuerten und verbeitragten Arbeitsentgelt an eine Pensionskasse leistet, sind keine Entgeltumwandlungsbeträge. Der Arbeitnehmer erhält hierfür keine Chemietarifförderung.

Öffnungsklausel gemäß § 16 Absatz 2 Satz 2

Die Öffnungsklausel gemäß § 16 Absatz 2 Satz 2 räumt den Betriebsparteien die Möglichkeit ein, andere Entgeltbestandteile als die in diesem Tarifvertrag genannten Einmalzahlungen für die Entgeltumwandlung zu nutzen. Dies betrifft sämtliche tarifliche Entgeltbestandteile wie Zuschläge und Zulagen nach dem Manteltarifvertrag oder dem Bundesentgelttarifvertrag. Hierbei ist zu beachten, dass diese Zahlungen zum Teil bereits steuer- und beitragsfrei sind. Die Überführung steuer- und beitragsfreier Leistungen in die betriebliche Altersversorgung führt dazu, dass diese mit Renteneintritt nachgelagert besteuert werden. Außerdem besteht für die Altersversorgungsleistungen Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Deshalb empfiehlt es sich, Zuschläge für Nacharbeit sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 4 Manteltarifvertrag nicht für die Entgeltumwandlung zu verwenden.

Insbesondere ermöglicht § 16 Absatz 2 Satz 2 die Entgeltumwandlung aus dem tariflichen Monatsentgelt. Die Nutzung der laufenden tariflichen Bezüge kann sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers liegen. Die Öffnung des Tarifvertrags erweitert den Entscheidungsspielraum der Betriebsparteien.

Auch die Umwandlung von laufendem Monatsentgelt muss vor dessen Fälligkeit erfolgen. Soweit für den Arbeitnehmer der Stichtag gemäß § 18 Ziffer 2 zu beachten ist, reicht seine bis zum 30. September des Vorjahres abgegebene Erklärung in der Regel aus. Wird betrieblich ein anderer Stichtag im laufenden Kalenderjahr festgelegt, können nur noch solche Vergütungsbestandteile umgewandelt werden, die nach der Entgeltumwandlungsvereinbarung fällig werden. Die Umwandlung von laufendem Monatsentgelt muss nicht in jedem Monat und nicht in gleichbleibenden Beträgen erfolgen. Es kann sich anbieten, das laufende Entgelt, das für die Entgeltumwandlung genutzt wird, durch betriebliche Regelung in eine Einmalzahlung umzuwandeln bzw. betrieblich eine anderweitige Festlegung der Fälligkeit zu treffen. Insoweit empfiehlt sich der 31. Dezember.

Es ist zu beachten, dass die Einbringung der Beiträge in die betriebliche Altersversorgung bis zu diesem Datum erfolgt (§ 18 Ziffer 3 Satz 2).

Bei Zusagen im Rahmen einer Direktversicherung oder Pensionskasse, die über § 40b (alte Fassung) EStG pauschal besteuert werden, gilt die Besonderheit, dass keine Beitragsfreiheit gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV besteht, wenn für die Umwandlung laufendes Arbeitsentgelt verwendet wird. Für diese Altzusagen wird die Schaffung einer Einmalzahlung zum Zwecke der Entgeltumwandlung vorausgesetzt (vgl. die Erläuterungen auf Seite 97 f.).

Umwandlung künftiger Entgeltansprüche (§ 16 Absatz 3)

Gemäß § 16 Absatz 3 des Tarifvertrages können bereits fällige Ansprüche nicht umgewandelt werden. Diese Regelung soll sicherstellen, dass bei einer Entgeltumwandlung nicht gegen § 1 Absatz 2 Nr. 3 BetrAVG verstoßen wird, der den Begriff der Entgeltumwandlung definiert. Danach liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Da der Begriff der steuerfreien Entgeltumwandlung die Umwandlung bereits erdienter, aber noch nicht fällig gewordener Gehaltsansprüche erfasst, kann diese auch für das laufende Jahr vereinbart werden. Voraussetzung hierfür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 18 Ziffer 4.

Beispiel: Durch betriebliche Regelung ist vorgesehen, dass Entgeltumwandlungsvereinbarungen abweichend von § 18 Ziffer 2 bis zum 15. November mit Wirkung für das laufende Kalenderjahr geschlossen werden können. Der Berechtigte macht gegenüber dem Unternehmen seinen Anspruch auf Umwandlung des tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrages sowie eines Teils der Jahresleistung am 1. November geltend. Zu diesem Zeitpunkt hat der Mitarbeiter bereits die jeweiligen Einmalzahlungen für die Monate Januar bis Oktober erdient. Da als Fälligkeitstermin der umgewandelten Entgelte nach § 18 Ziffer 3 der 31. Dezember gilt, kann die Entgeltumwandlung für die bereits erdienten, aber noch nicht fälligen Einmalzahlungen vorgenommen werden.

Höhe des der Entgeltumwandlung zugrunde liegenden Anspruches (§ 16 Absatz 4 Satz 1)

Die Höhe der Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch. Der tarifliche Entgeltumwandlungsanspruch setzt voraus, dass tatsächlich künftige Entgeltansprüche bestehen. Die Höhe des jeweiligen Betrages richtet sich dann nach der umzuwandelnden Einmalzahlung.

Das Bestehen und die Höhe jedes tariflichen Anspruches auf Einmalzahlung kann durch zwei unterschiedliche Rechtsgrundlagen beeinflusst werden. Zunächst können Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 2 Absatz 1 des Tarifvertrages die Höhe der Einmalzahlungen vermindern (vgl. die Erläuterungen zu § 2 auf Seite 14 ff.). Für die Absenkung dieser Leistung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien notwendig.

Daneben sehen die speziellen Vorschriften zu den jeweiligen Einmalzahlungen nach diesem Tarifvertrag unterschiedliche Minderungsvorschriften vor (§ 5 für die Jahresleistung und § 15 für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag). Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes ergibt sich aus § 10 des Tarifvertrages. Wird der Mitarbeiter arbeitsunfähig, richtet sich die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach dem Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gemäß § 12 MTV. Eine ausführliche Erläuterung findet sich bei den entsprechenden Paragrafen.

Auffüllung der Entgeltumwandlung bei verminderten Ansprüchen (§ 16 Absatz 4 Satz 2)

Die Höhe der Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag richtet sich nach dem der jeweiligen Umwandlung zugrunde liegenden Anspruch. Der tarifliche Entgeltumwandlungsanspruch setzt voraus, dass dem Mitarbeiter tatsächlich künftige Entgeltansprüche zustehen. Die Höhe des jeweiligen Betrages richtet sich dann nach der umzuwandelnden Einmalzahlung, so

dass sich der tatsächliche Betrag der Entgeltumwandlung verringern kann (siehe oben). Für einen solchen Fall sieht § 16 Absatz 4 Satz 2 vor, dass der Berechtigte den ausfallenden Betrag, beispielsweise den Entgeltumwandlungsgrundbetrag, durch eine zusätzliche Entgeltumwandlung zum Beispiel der Jahresleistung in entsprechender Höhe ausgleichen kann. Hierfür ist allerdings Voraussetzung, dass eine solche zusätzliche Entgeltumwandlung noch nach dem Tarifvertrag zulässig ist. Nach § 16 Absatz 3 ist eine Umwandlung zulässig, soweit die Ansprüche nicht bereits fällig sind.

Für individuelle Härtefälle können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Ausnahmeregelungen geschaffen werden.

Erstattung bei Ausscheiden vor Versicherungsbeginn

Die Anmeldung zur Pensionskasse oder der Abschluss des Direktversicherungsvertrages wird regelmäßig erst bei Abführung der Beiträge erfolgen. Scheidet der Mitarbeiter vor der Anmeldung bzw. dem Abschluss seiner Lebensversicherung im Jahr der erstmaligen Entgeltumwandlung aus, ist der Umwandlungsbetrag noch nicht fällig. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Erstattung der bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteile. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer vor Versicherungsbeginn stirbt. Dann steht der Erstattungsanspruch den Hinterbliebenen zu.

Ausschluss von Berechtigten (§ 16 Absatz 5)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen können gemäß § 16 Absatz 5 Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten herausgenommen werden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass beispielsweise Auszubildende oder befristet Beschäftigte nach den Satzungen der betrieblichen Pensionskassen oft noch kein Mitglied der Pensionskassen werden können. Der Ausschluss aus dem Berechtigtenkreis zur Entgeltumwandlung hat zur Folge, dass dem ausgeschlossenen Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden ein Barauszahlungsanspruch in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 und der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 zusteht, soweit diese Beschäftigten die Voraussetzungen des § 15 erfüllen. Dies ist in der Protokollnotiz Nr. 6 festgehalten. Da der Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung an die Entgeltumwandlung geknüpft sind, würden diese Leistungen anderenfalls ersatzlos entfallen.

Dieser Anspruch auf Barauszahlung ist zum Fälligkeitszeitpunkt der tariflichen Altersvorsorge mit dem laufenden Monatsentgelt auszuzahlen. Dieser Anspruch vermindert sich aber ggf. gemäß § 15 Ziffer 3.

§ 17

Durchführungswege der Entgeltumwandlung

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

Wahlrecht des Arbeitgebers (§ 17 Absatz 1)

Dem Arbeitnehmer steht ein Anspruch auf eine Entgeltumwandlung nach § 16 Absatz 1 zu. Allerdings trifft der Arbeitgeber die Entscheidung, welchen Durchführungsweg er den nach § 16 Absatz 1 berechtigten Arbeitnehmern anbietet. Als Durchführungswege kommen Pensionsfonds, Pensionskassen, Direktversicherungen, Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen in Betracht. Zwischen diesen Durchführungsweegen kann der Arbeitgeber frei entscheiden. Die unterschiedlichen Durchführungswege werden im Abschnitt „Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung im Überblick“ erläutert. Der Arbeitgeber kann bei seiner Entscheidung auf bereits im Betrieb bestehende Durchführungswege zurückgreifen. Ein Anspruch auf das Angebot mehrerer Durchführungswege besteht nicht.

Auffanglösung (§ 17 Absatz 2)

§ 17 Absatz 2 regelt eine Auffanglösung. Kommt der Arbeitgeber dem Anspruch des Mitarbeiters nach § 16 Absatz 1 nicht nach, so steht dem Mitarbeiter ein Anspruch auf die Durchführung über den Pensionsfonds der chemischen Industrie zu, es sei denn, der Arbeitgeber bietet eine Umsetzung über eine Direktversicherung nach dem Chemie-Konsortialvertrag an.

Der Tarifvertrag sieht mit dieser Regelung ein abgestuftes Konzept zur Erfüllung des Entgeltumwandlungsanspruches des Berechtigten vor. Bietet der Arbeitgeber keine tarifliche Altersvorsorge an, so kann der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber die Durchführung über den Pensionsfonds der chemischen Industrie geltend machen. Zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruches kann dann der Arbeitgeber noch in Betracht ziehen, die Umsetzung des Tarifvertrages über den Chemie-Konsortialvertrag anzubieten. Die Regelung des § 17 Absatz 2 des Tarifvertrages räumt dementsprechend dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, nach der Geltendmachung des Anspruches durch den Arbeitnehmer einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage des Chemie-Konsortialvertrages als Direktversicherung anzubieten.

Unterlässt der Arbeitgeber nach der Geltendmachung des Anspruches durch den Arbeitnehmer ein solches Angebot, so erfolgt die Durchführung über den Pensionsfonds der chemischen Industrie nach dessen Tarifen.

§ 18

Verfahren

- 1. Das Angebot des Arbeitgebers im Sinne des § 17 Absatz 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. Der Arbeitnehmer ist an seine Entscheidung zur Umwandlung des tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrages bis zum 31. Dezember 2008 gebunden. Änderungen des darüber hinausgehenden 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.**

Zeitpunkt des Angebotes des Arbeitgebers (Ziffer 1)

In seinem Angebot nach § 17 Absatz 1 entscheidet der Arbeitgeber, welchen Durchführungsweg er für die tarifliche Altersvorsorge anbietet. Das Angebot ist der Belegschaft auf den betriebsüblichen Wegen zu unterbreiten. Es enthält die Bezeichnung des Durchführungsweges sowie die Angabe des dafür geltenden Tarifs. Auf der Grundlage dieses Angebotes kann der Arbeitnehmer prüfen, ob er in der vom Arbeitgeber angebotenen Form von der tariflichen Altersvorsorge Gebrauch machen will. Um dem Arbeitnehmer diese Prüfung bis zu dem in Ziffer 2 festgelegten Stichtag zu ermöglichen, verpflichtet § 18 Ziffer 1 den Arbeitgeber dazu, das Angebot rechtzeitig zu unterbreiten.

Rechtzeitig im Sinne der Ziffer 1 ist ein Angebot, wenn dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit bleibt, das Angebot zur Kenntnis zu nehmen und zu prüfen. Je nach der im Betrieb gegebenen Situation, wie beispielsweise der Art des Angebotes oder der bislang durchgeführten Altersvorsorge, können unterschiedliche Zeiträume als ausreichend gelten. Dabei kann auch eine Rolle spielen, welcher Verwaltungsaufwand im Betrieb erforderlich wird.

Der Tarifvertrag verzichtet bewusst darauf, allgemein einen festen Zeitpunkt für das Angebot vorzugeben. Als Anhaltspunkt für den Normalfall gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass ein drei bis vier Wochen vor dem maßgeblichen Stichtag erteiltes Angebot rechtzeitig sein wird.

Ist das Angebot nicht rechtzeitig erfolgt oder unterbleibt es ganz, greift die Regelung des § 17 Absatz 2 (vgl. die Erläuterungen auf Seite 63 f.). Auf ein Angebot des Arbeitgebers kommt es dann nicht an; die Durchführung erfolgt über den Pensionsfonds der chemischen Industrie, sofern der Arbeitgeber nicht eine Umsetzung über eine Direktversicherung nach dem Chemie-Konsortialvertrag anbietet. Allerdings gehen die Tarifvertragsparteien davon aus, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam dafür Sorge tragen, dass ein rechtzeitiges Angebot erfolgt. Dabei werden sie auch darauf achten, dass neu eintretende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die länger abwesend sind, in angemessener Weise von dem Angebot Kenntnis nehmen können.

Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer (Ziffer 2 Satz 1)

Will der Arbeitnehmer von der ihm angebotenen betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung Gebrauch machen, hat er an den Arbeitgeber auf einem von diesem rechtzeitig zur Verfügung gestellten Formular, das den Text der abzuschließenden Entgeltumwandlungsvereinbarung enthält, einen schriftlichen Antrag auf Entgeltumwandlung zu stellen. Hieran hat sich durch die Neufassung des Tarifvertrags vom 16. Juni 2005 nichts geändert. Wer den Antrag nicht stellt, kommt allerdings nicht in den Genuss des Entgeltumwandlungsgrundbetrags. Frist, Form und Inhalt des Antrags sind in § 18 Ziffer 2 geregelt.

Inhalt des Antrages (Ziffer 2 Satz 2)

§16 ermöglicht dem Arbeitnehmer die Umwandlung von zukünftigen Ansprüchen nach diesem Tarifvertrag, also des Entgeltumwandlungsgrundbetrages, des zusätzlichen Urlaubsgeldes sowie der tariflichen Jahresleistung. In seinem Antrag hat der Arbeitnehmer anzugeben, welche dieser Ansprüche umzuwandeln sind (Ziffer 2 Satz 2). Ebenfalls ist anzugeben, wie hoch der Umwandlungsbetrag sein soll. Bietet der Arbeitgeber mehrere Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung an, hat der Berechtigte zugleich im Antrag anzugeben, welchen Durchführungsweg er wünscht.

Die Festlegung der umzuwandelnden Ansprüche, der Höhe des Umwandlungsbetrages sowie ggf. die Auswahl unter den angebotenen Durchführungswegen obliegt dem Arbeitnehmer. Dabei ist zu beachten, dass nach § 16 Absatz 1 Satz 1 mindestens der tarifliche Entgeltumwandlungsgrundbetrag, das heißt die kalenderjährliche Einmalzahlung in der Höhe, in der sie jeweils dem Arbeitnehmer nach den Vorschriften des § 15 zusteht, umzuwandeln ist. Ohne Einbeziehung dieses Grundbetrages ist keine Umwandlung anderer tariflicher Einmalzahlungen möglich. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann anderes vorsehen, beispielsweise wenn der Grundbetrag bisher aufgrund betrieblicher Regelungen durch das Urlaubsgeld oder die Jahresleistung finanziert wurde (siehe unten die Erläuterungen auf Seite 72 zur Ziffer 4; zur erstmaligen Entgeltumwandlung im Rahmen der Vertrauensschutzvorschrift vgl. die Erläuterungen auf Seite 91). Allerdings gilt bei Altvereinbarungen aufgrund des Tarifvertrags über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge vom 9. Mai 1998, in denen der Arbeitnehmer bereits über seine vermögenswirksamen Leistungen verfügt hat und deswegen das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld umgewandelt wurde, diese Entgeltumwandlung ohne Weiteres als Grundbetrag im Sinne des § 16 Absatz 1.

Abgesehen von dem tariflichen Grundbetrag schreibt der Tarifvertrag keine bestimmte Stufenfolge für die umzuwandelnden Leistungsansprüche vor; der Arbeitnehmer kann also grundsätzlich frei entscheiden, ob er das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld oder die tarifliche Jahresleistung umwandelt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wandelt über den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung Stufe 1 (insgesamt 613,55 €) hinaus weitere 613,55 € um. Die weiteren 613,55 € können entweder durch Umwandlung des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes oder eines Teils der tariflichen Jahresleistung aufgebracht werden.

Antragsfrist und Form (Ziffer 2 Sätze 1 und 3)

Der Antrag des Arbeitnehmers, mit dem dieser erstmalig seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag geltend macht, ist bis zum 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre zu stellen. Will der Arbeitnehmer also ab dem 1. Januar 2007 mit der Entgeltumwandlung beginnen, so muss der entsprechende Antrag dem Arbeitgeber bis zum 30. September 2006 zugehen.

Die Antragsfrist soll dem Arbeitgeber eine ausreichende Bearbeitungsfrist gewährleisten, Verwaltungsaufwand minimieren und für den zeitlichen Ablauf des Verfahrens eine sichere Planungsgrundlage bieten. Die tarifvertraglich bestimmte Frist ist zwingend, es sei denn, durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung wird nach Ziffer 4 eine andere Frist festgelegt. Der

Tarifvertrag sieht aus den genannten Gründen bewusst einen Stichtag für den Antrag vor, so dass die Entgeltumwandlung grundsätzlich nur mit dem folgenden Kalenderjahr beginnen kann. Eine Ausnahme gilt für neu eintretende Arbeitnehmer. Diese können entsprechend den in der Erläuterung zu § 16 (Seite 55 f.) beschriebenen Beispielen bereits im Eintrittsjahr Entgelt umwandeln. Eine weitere Ausnahme ist im Rahmen der Vertrauensschutzvorschrift vorgesehen, vgl. dazu die Erläuterungen im nächsten Abschnitt.

Erfolgt der Antrag nicht bis zum Stichtag, so ist im folgenden Kalenderjahr grundsätzlich keine Entgeltumwandlung möglich. Der Arbeitnehmer hat dann lediglich Anspruch auf die Einmalzahlungen nach den Abschnitten II und III dieses Tarifvertrages. Hat aber der Berechtigte rechtzeitig den Antrag auf Entgeltumwandlung gestellt und mit dem Arbeitgeber die Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen, führt dies dazu, dass der Antragsteller im Rahmen der Vereinbarung keinen Baranspruch auf die Einmalzahlungen ab dem Monat erwirbt, ab dem die Entgeltumwandlung erstmalig wirksam wird.

Da die Gewährung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages bei Nichtbeachtung der Antragsfrist sowohl im laufenden wie auch im folgenden Kalenderjahr ausscheidet, sofern keine von § 18 Ziffer 2 Satz 1 abweichende betriebliche Regelung besteht, sieht Ziffer 5 der Protokollnotiz eine Hinweispflicht des Arbeitgebers vor. Diese gilt erstmals im Jahr 2006 (vgl. zur Hinweispflicht die Erläuterungen zu Protokollnotiz Ziffer 5 auf Seite 95).

Die Tarifvertragsparteien sehen die Antragsfrist nach § 18 Ziffer 2 als Grundregelung und Schutzvorschrift an; betriebliche Abweichungen davon sind nach § 18 Ziffer 4 zulässig und genießen Vorrang. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, eine solche Erweiterung insbesondere für die Umwandlung anteiliger Ansprüche auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag für das Jahr 2005 zu prüfen und damit eine sinnvolle Alternative zum ansonsten grundsätzlich möglichen Neuabschluss einer vWL-Anlage zu eröffnen.

Für die Entgeltumwandlungsvereinbarung schreibt § 18 Ziffer 2 Satz 3 Schriftform vor. Auch ohne eine ausdrückliche Regelung gilt das Schriftformerfordernis gleichermaßen für den Antrag des Arbeitnehmers. Aufgrund des Sachzusammenhangs und der in Ziffer 2 festgelegten Frist empfiehlt es sich, Antrag und Entgeltumwandlungsvereinbarung in einem Formular zusammenzufassen. Der Arbeitnehmer hat dann den Antrag mittels dieses Formulars zu stellen, das der Arbeitgeber rechtzeitig verfügbar machen muss.

Antragsfrist im Rahmen der Vertrauensschutzregelung

Im Rahmen der Vertrauensschutzregelung für bestehende Anlagevereinbarungen über tarifliche vermögenswirksame Leistungen bestimmt die Protokollnotiz in Ziffer 3 Absatz 2 Satz 1 TEA, dass bei einem unterjährigen Auslaufen eines vWL-Vertrags eine Verwendung der anteiligen Ansprüche

auf den tariflichen Grundbetrag für die Entgeltumwandlung möglich sein soll.

Mit dieser Klausel werden die Voraussetzungen für den Bestand des Anspruchs, namentlich die Anforderungen des § 15, nicht verändert. Allerdings wird klargestellt, dass die Entgeltumwandlung nicht deshalb versagt werden kann, weil ein Teil des tariflichen Grundbetrages bereits für die vermögenswirksame Anlage verwendet worden ist. Es soll erreicht werden, dass die Umstellung auf die tarifliche Altersvorsorge möglichst frühzeitig erfolgen kann. Zur angemessenen Handhabung der Übergangsfälle kann die Umwandlung der anteiligen Ansprüche im laufenden Kalenderjahr an die Wahrung einer betrieblich zu bestimmenden Ausschlussfrist geknüpft werden (Näheres dazu auf Seite 94).

Bei fristgerechtem Antrag wird der anteilige Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die anteilige Chemietarifförderung Stufe 1 im laufenden Jahr gewährt (vgl. die Erläuterungen auf Seite 93 f.).

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung nach § 1 Absatz 2 Ziffer 3 BetrAVG ist, dass künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Die umzuwandelnden Entgeltansprüche dürfen noch nicht fällig sein. Deshalb muss auch die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor Fälligkeit des tariflichen Anspruchs auf Einmalzahlung abgeschlossen sein. Entsprechendes gilt für die Umwandlung laufenden Monatsentgelts.

Mit der Annahme des Antrages durch den Arbeitgeber kommt die Entgeltumwandlungsvereinbarung zustande. Ein Anspruch auf die Einmalzahlungen oder sonstige Vergütungsbestandteile wird damit zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen im Umfang der vereinbarten Entgeltumwandlung ausgeschlossen. Für die Entgeltumwandlungsvereinbarung ist Schriftform erforderlich (§ 18 Ziffer 2 Satz 3).

Bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Bei Inkrafttreten des Tarifvertrages bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen können weitergeführt werden. Hierbei gilt nach Ziffer 4 der Protokollnotiz die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen als Umwandlung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages (vgl. die Erläuterungen auf Seite 94).

Sind in bestehenden Vereinbarungen Bindungsfristen enthalten, so behalten diese ungeachtet der Regelung der Ziffer 2 Satz 4 weiterhin ihre Gültigkeit. Wurde bereits vor dem 1. Januar 2002 die kalenderjährliche Einmalzahlung von insgesamt 613,55 € mit einer Bindungsfrist bis Ende 2006 umgewandelt, so wird diese Bindungsfrist durch diesen Tarifvertrag nicht verändert. Wandelt der Arbeitnehmer allerdings künftig über die-

sen Betrag hinaus Entgelt um, so kann er dafür bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre Änderungen geltend machen. Möglich ist auch, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage dieses Tarifvertrages einvernehmlich bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen aufheben und durch Neuvereinbarungen ersetzen. Dies wird regelmäßig bei einem Wechsel des Durchführungsweges erforderlich sein.

Erfüllung der Entgeltumwandlungsvereinbarung

Von dem Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist die Erfüllung der Vereinbarung zu unterscheiden. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung und ihre Erfüllung werden in der Regel zeitlich auseinanderfallen. Je nach dem vom Arbeitgeber offerierten und vom Berechtigten beantragten Durchführungsweg wird die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung unterschiedlich erfüllt:

Dem Berechtigten, der aufgrund eines Angebotes des Arbeitgebers eine Entgeltumwandlung im Wege der Direktzusage beantragt, erwächst eine Versorgungsanwartschaft, sobald der Arbeitgeber in Erfüllung der Entgeltumwandlungsvereinbarung für die Einmalzahlung eine Versorgungszusage erteilt und den entsprechenden Einmalbetrag einbehält. Die Höhe der Zusage errechnet sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer beantragt aufgrund der angebotenen Direktzusage die Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber nimmt den Antrag an. Zum Zeitpunkt der Fälligkeit besteht in Höhe des versicherungsmathematisch ermittelten Betrages die Versorgungszusage, und dem Arbeitnehmer erwächst der erste Bau-stein seiner betrieblichen Altersversorgung.

Bei der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse erhält der Berechtigte eine Versorgungszusage der Unterstützungskasse nach Maßgabe deren Richtlinien, ohne dabei einen Rechtsanspruch gegen diese zu erwerben. Wenn allerdings die Unterstützungskasse dem Versorgungsberechtigten keine Versorgungsleistungen erbringt, hat der Arbeitgeber für die zugesagte Versorgung einzustehen.

Beispiel: Der Berechtigte beantragt eine Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse. Der Arbeitgeber nimmt diesen Antrag an. Damit ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung zustande gekommen. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer bei der Unterstützungskasse an. Mit der erstmaligen Zahlung des umgewandelten Einmalbetrages erwirbt der Berechtigte gegenüber der Unterstützungskasse eine Anwartschaft auf entsprechende Leistungen der Unterstützungskasse.

Eine mittelbare Versorgungszusage liegt bei der betrieblichen Altersversorgung über die Direktversicherung vor. Der Berechtigte beantragt beim Ar-

beitgeber, für ihn eine entsprechende Versicherung abzuschließen. Mit der Annahme dieses Antrages kommt die Entgeltumwandlungsvereinbarung zustande. Anschließend schließt der Arbeitgeber für den Berechtigten mit einem Versicherungsunternehmen einen Versicherungsvertrag ab. Versichert und damit bezugsberechtigt ist der Arbeitnehmer. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, der in Höhe des umgewandelten Einmalbetrages den Beitrag an den Direktversicherer zahlt. Mit der ersten Prämienzahlung durch den Arbeitgeber erwirbt der Berechtigte einen Rechtsanspruch gegen den Versicherer, dass dieser im Versorgungsfall Leistungen direkt an den Berechtigten oder dessen Hinterbliebene zahlt.

Beispiel: Der Arbeitgeber bietet für die Entgeltumwandlung den Abschluss einer Direktversicherung an. Mit der Annahme des Antrages des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung zustande gekommen. Zur Erfüllung der Vereinbarung schließt der Arbeitgeber mit einem Lebensversicherer eine Lebensversicherung zugunsten des Berechtigten ab. Mit der Prämienzahlung durch den Arbeitgeber in Höhe des umgewandelten Betrages erwirbt der Berechtigte eine unmittelbare Versorgungsanwartschaft gegenüber dem Versicherer.

Erfolgt die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung und verstirbt der Berechtigte nach der erstmaligen Entgeltumwandlung, aber vor Abführung der ersten Prämie durch den Arbeitgeber an den Direktversicherer, haben die Hinterbliebenen Anspruch auf den bereits umgewandelten, aber noch nicht in ein Versicherungskonto eingebrachten Betrag.

Bei einer Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds kommt die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit der Annahme des Antrages des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zustande. In Erfüllung der Umwandlungsvereinbarung meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Pensionskasse bzw. bei dem Pensionsfonds an. Mit der ersten Prämienzahlung erwirbt der Berechtigte eine Anwartschaft gegen die Pensionskasse oder den Pensionsfonds.

Bindungsfrist und Änderungen des Entgeltumwandlungsbetrages (Ziffer 2 Sätze 4 und 5)

Der Berechtigte ist an seine Entscheidung zur Umwandlung des tariflichen Grundbetrages bis zum 31. Dezember 2008 gebunden.

Für Umwandlungsbeträge, die über den tariflichen Grundbetrag hinausgehen, gilt diese Bindungsfrist nicht. Ziffer 2 Satz 5 sieht hierfür vor, dass Änderungen auch vor dem 31. Dezember 2008 erfolgen können, sofern diese bis zum 30. September eines Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre erklärt werden. Der Stichtag entspricht dem in Satz 1 für die erstmalige Entgeltumwandlung festgelegten Zeitpunkt. Bei Änderungen

des Umwandlungsbetrages sollte berücksichtigt werden, dass Absenkungen in der Regel auch Leistungsminderungen zur Folge haben.

Fälligkeit

Ziffer 3 sieht für die umgewandelten Entgelte als einheitlichen Fälligkeitstermin den 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres vor. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die unterschiedlichen Einmalzahlungen mit der Umwandlungsvereinbarung ihren eigenständigen Charakter verlieren und insgesamt zum Zwecke der Altersversorgung genutzt werden. Die Fälligkeitsvorschrift ermöglicht es dem Arbeitgeber, einheitlich zum Jahresende die erforderlichen Rechnungsvorgänge abzuwickeln und stellt sicher, dass der Versicherungsschutz zu diesem Zeitpunkt gegeben ist. Betrieblich kann ein früherer Fälligkeitstermin festgelegt werden.

Ziffer 3 bezieht sich ausschließlich auf umgewandelte Entgelte. Soweit die Einmalzahlungen also nicht für die tarifliche Altersvorsorge verwendet werden, bleibt es bei den Fälligkeitsvorschriften außerhalb des Abschnittes IV. Für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag legt § 18 Ziffer 3 originär den Fälligkeitszeitpunkt auf den 31. Dezember fest.

Nach Ziffer 3 Satz 2 ist sicherzustellen, dass der Entgeltumwandlungsbetrag bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres in die betriebliche Altersversorgung fließt. Bei externen Durchführungswegen bedeutet dies, dass der Umwandlungsbetrag bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres an den externen Versorgungsträger überwiesen werden muss.

Öffnungsklausel (Ziffer 4)

Die Öffnungsklausel der Ziffer 4 ermöglicht es den Betriebsparteien, das Verfahren und die Fristen näher zu bestimmen oder auch abweichend zu regeln und damit eine auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittene Regelung zu treffen. Voraussetzung dafür ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Öffnungsklausel erstreckt sich auf die in § 18 Ziffern 1 bis 3 getroffenen Regelungen. So kann der Zeitpunkt für das Angebot des Arbeitgebers nach Ziffer 1 näher konkretisiert oder anhand anderer Kriterien bestimmt werden. Ebenso können die Betriebsparteien von den Stichtagen der Ziffer 2 abweichen und eine Entgeltumwandlung im laufenden Kalenderjahr ermöglichen, soweit diese nicht bereits fällige Entgeltbestandteile erfasst. Ferner können sie die Bindungsfrist bis zum 31. Dezember 2008 nach Ziffer 2 Satz 4 anderweitig festlegen, sofern dabei die Änderungsmöglichkeit nach Satz 5 unberührt bleibt.

Aus Gründen der Verfahrensvereinfachung kann es sich betrieblich anbieten, für die Höhe der Entgeltumwandlung eine Staffelung entsprechend den Stufen der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 2 (siehe Tabelle Seite 76) vorzusehen. Auch diese Möglichkeit steht den Betriebsparteien nach der Öffnungsklausel des § 18 Ziffer 4 offen.

Als Verfahrensvorschrift im Sinne der Ziffer 4 kann auch eine freiwillige betriebliche Regelung getroffen werden, nach der ein zur Finanzierung des Grundbetrages verwendeter Teil der tariflichen Jahresleistung bzw. des zusätzlichen Urlaubsgeldes als Entgeltumwandlungsgrundbetrag im Sinne des § 15 Ziffer 1 gilt. Dies kann beispielsweise dann relevant sein, wenn der tarifliche Grundbetrag bisher entweder durch die Umwandlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes oder der tariflichen Jahresleistung finanziert wurde, aber auch, um einem Arbeitnehmer, der den Vertrauensschutz nach Ziffer 3 der Protokollnotiz in Anspruch nimmt, im Übergangszeitraum die erstmalige Teilnahme an der Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Da der Entgeltumwandlungsgrundbetrag nach § 15 Ziffer 1 nur zur Entgeltumwandlung verwendet werden kann, würde er entfallen, wenn nach Auslaufen des Vertrauensschutzes für die vermögenswirksamen Leistungen (Protokollnotiz Ziffer 3) der Grundbetrag weiter durch das Urlaubsgeld oder die Jahresleistung finanziert wird. Die Fortführung einer bestehenden Praxis kann aber nach Auffassung der Tarifvertragsparteien auf die Öffnungsklausel gestützt werden, wenn dies betrieblich einfacher erscheint als die Umstellung auf eine vorrangige Verwendung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages. In diesem Fall kommt es zu einer Ersetzung der Leistung: Der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag gilt durch die Umwandlung der tariflichen Jahresleistung oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes in entsprechender Höhe als erfüllt, gleichzeitig ist betrieblich zu gewährleisten, dass die Verringerung der tariflichen Jahresleistung oder des zusätzlichen Urlaubsgeldes durch diese Entgeltumwandlung in geeigneter Weise und entsprechender Höhe auszugleichen ist.

Offen für freiwillige Betriebsvereinbarungen sind weiterhin die Modalitäten des in § 16 Absatz 4 Satz 2 geregelten Sachverhaltes. Für den Fall, dass die Höhe der Entgeltumwandlung aufgrund der tariflichen Voraussetzungen des zugrunde liegenden Anspruches reduziert wird, kann beispielsweise die Rückzahlung bzw. Verrechnung von Beträgen vorgesehen werden, die vom Arbeitgeber über den zugrunde liegenden Anspruch hinaus bereits in die betriebliche Altersversorgung eingebracht worden sind.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Der Tarifvertrag legt den Rahmen für eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung fest.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 8 BetrVG besteht bei betrieblichen Sozialeinrichtungen wie betrieblichen Pensionskassen oder betrieblichen Pensionsfonds. § 87 Absatz 1 Nr. 8 BetrVG greift nicht, sofern es sich um überbetriebliche Einrichtungen handelt. Ausgeschlossen ist dieses Mitbestimmungsrecht auch bei Direktzusagen und Direktversicherung, da es insofern an einer „Einrichtung“ des Arbeitgebers fehlt. Bei bestehenden Unterstützungs- und Pensionskassen spielt es in diesem Zusammenhang keine Rolle, da der Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht bereits ausgeübt hat.

Das Angebot des Arbeitgebers auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit der Wahl des Durchführungsweges und – trägers löst keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus.

Soweit es um die Einschränkung des begünstigten Personenkreises geht, etwa die Herausnahme von Auszubildenden oder befristeten Arbeitsverhältnissen aus der Entgeltumwandlung, hat der Betriebsrat aufgrund der in § 16 Absatz 5 vorgesehenen Öffnungsklausel im Wege der freiwilligen Betriebsvereinbarung mitzubestimmen. Keine zusätzliche Mitbestimmung des Betriebsrates besteht, wenn der angebotene Durchführungsweg selbst – etwa durch die Satzung einer betrieblichen Pensionskasse – eine Einschränkung des in der Pensionskasse versicherten Personenkreises enthält, da der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht bereits ausgeübt hat.

Der Arbeitgeber ist in der Festlegung des Dotierungsrahmens grundsätzlich frei, allerdings sind die tariflichen Vorgaben zu berücksichtigen. Dagegen steht dem Betriebsrat bei der Leistungsplangestaltung sowie der Festlegung der Versorgungsgrundsätze ein Mitbestimmungsrecht zu. Aufgrund des Bestehens entsprechender gesetzlicher sowie tarifvertraglicher Regelungen hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei den Unverfallbarkeitsbestimmungen und der Anpassungsprüfungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG.

§ 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 € um, beträgt sie 134,98 €; Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitnehmer (z. B. Langzeitkranke, Wehr- und Zivildienstleistende, Arbeitnehmer in Elternzeit), die mindestens den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag, aber weniger als 478,57 € 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 € um 13,00 €.**
3. **Die Chemietarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung.**

Nach § 19 des Tarifvertrages stehen den Berechtigten einer tariflichen Entgeltumwandlung zwei unterschiedliche Bausteine einer Chemietarifförderung zu. Grundlage der Chemietarifförderung ist nach § 16 Absatz 1 Satz 2, dass die Entgeltumwandlung jeweils kalenderjährlich bis zum Jahre 2008

beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. In der Protokollnotiz zum Tarifvertrag wird in Ziffer 1 festgelegt, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages nur so lange gewährt wird, solange eine Entgeltumwandlung beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung rechtlich möglich ist.

Die Tarifvertragsparteien sind sich in Ziffer 1 der Protokollnotiz darüber hinaus einig, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 auch bei einer Beitragspflicht über 2008 hinaus weiterhin bestehen bleibt.

Bei der Gewährung der Chemietarifförderung, die grundsätzlich immer als Erhöhung des tariflichen Entgeltumwandlungsanspruches des Mitarbeiters nach den unterschiedlichen umgewandelten Entgeltbeträgen zu verstehen ist, ist zwischen zwei unterschiedlichen Förderbeträgen zu differenzieren:

1. Chemietarifförderung für den tariflichen Grundbetrag nach § 19 Ziffer 1.
2. Chemietarifförderung für eine über den jeweiligen tariflichen Grundbetrag hinausgehende Entgeltumwandlung nach § 19 Ziffer 2.

Chemietarifförderung für den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag (§ 19 Ziffer 1)

In § 16 Absatz 1 in Verbindung mit § 15 Ziffer 1 ist vorgesehen, dass der Berechtigte als erste Stufe der Entgeltumwandlung den Entgeltumwandlungsgrundbetrag umwandeln muss. Die Höhe des jeweiligen individuellen Anspruches ergibt sich aus § 15 des Tarifvertrages. Dementsprechend richtet sich die Höhe der Chemietarifförderung immer nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung. Wandelt der Berechtigte 478,57 € um, beträgt die Chemietarifförderung 134,98 €.

Teilzeitbeschäftigte und andere Arbeitnehmer (zum Beispiel Langzeitkranke, Arbeitnehmer in Elternzeit), die mindestens den tariflichen Grundbetrag, aber weniger als 478,57 € umwandeln, haben einen anteiligen Anspruch.

Beispiel: Macht ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend, betragen seine zukünftigen Ansprüche über den tariflichen Grundbetrag nach § 15 Ziffer 1 30/37,5-tel von 478,57 €, also 382,86 €. Dieser Betrag erhöht sich um eine Chemietarifförderung in Höhe von 107,98 €. Dementsprechend steht ihm ein erster Entgeltumwandlungsbaustein in Höhe von insgesamt 490,84 € zu. Wandelt der Mitarbeiter über seinen tariflichen Grundbetrag hinaus Entgeltbausteine nach diesem Tarifvertrag um, so richtet sich die Höhe der Förderung dann nicht mehr nach § 19 Ziffer 1, sondern allein nach § 19 Ziffer 2.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Entgeltumwandlungsvereinbarung nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge vom 9. Mai 1998 abgeschlossen haben und nach der Protokollnotiz Ziffer 1 zu diesem Tarifvertrag den Entgeltumwandlungsbetrag unter Verwendung des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes auf 613,55 € aufgestockt haben, erhalten auch weiterhin die in dieser Summe enthaltene Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 in vollem Umfang.

Chemietarifförderung und gesetzliche Förderung schließen sich aus

§ 16 Absatz 2 Satz 1 ermöglicht eine gesetzliche Förderung aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Chemietarifförderung und gesetzliche Förderung schließen sich aber gegenseitig aus, weil der tarifliche Umwandlungsanspruch nach § 16 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 voraussetzt, dass die tarifliche Entgeltumwandlung bis 2008 beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt und die beitragsfreie Umwandlung die Grundlage der Chemietarifförderung bildet. § 19 Ziffer 1 setzt voraus, dass der Berechtigte von seinem tariflichen Umwandlungsrecht nach § 16 Absatz 1 Satz 1 Gebrauch macht. Macht der Berechtigte aber von seinem Umwandlungsrecht aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 16 Absatz 2 Satz 1 Gebrauch, so ist nicht der Tarifvertrag Rechtsgrundlage der Entgeltumwandlung, sondern nach § 77 Absatz 4 BetrVG die Betriebsvereinbarung, so dass ein tariflicher Anspruch auf Förderung ausscheidet.

Zweiter Chemietarifförderbaustein (§ 19 Ziffer 2)

Neben dem ersten tariflichen Chemietarifförderbaustein nach § 19 Ziffer 1, der untrennbar mit dem tariflichen Entgeltumwandlungsbetrag zusammenhängt, sieht der Tarifvertrag in § 19 Ziffer 2 eine darüber hinausgehende Chemietarifförderung vor. Der Berechtigte erhält für jede weiteren vollen 100,00 €, die er über den Grundbetrag von 478,57 € hinaus umwandelt, eine Chemietarifförderung von 13,00 €. Die Höhe der Chemietarifförderung ergibt sich aus folgender Tabelle:

§ 19

Eigenbetrag	Förderung	Gesamt	
478,57 €	134,98 €	613,55 €	Förderstufe 1 (insgesamt 613,55 €)
578,57 €	147,98 €	726,55 €	
678,57 €	160,98 €	839,55 €	
778,57 €	173,98 €	952,55 €	
878,57 €	186,98 €	1065,55 €	
978,57 €	199,98 €	1178,55 €	
1078,57 €	212,98 €	1291,55 €	
1178,57 €	225,98 €	1404,55 €	
1278,57 €	238,98 €	1517,55 €	
1378,57 €	251,98 €	1630,55 €	Förderstufe 2
1478,57 €	264,98 €	1743,55 €	
1578,57 €	277,98 €	1856,55 €	
1678,57 €	290,98 €	1969,55 €	
1778,57 €	303,98 €	2082,55 €	
1878,57 €	316,98 €	2195,55 €	
1978,57 €	329,98 €	2308,55 €	
2078,57 €	342,98 €	2421,55 €	
Bis maximal 4% BBG/RV Gesamtumwandlungsbetrag, das sind 2005			
2153, 02 €	342,98 €	2496,00 €	

§ 19 Ziffer 2 legt fest, dass der Mitarbeiter eine zusätzliche Chemietarifförderung nur erhält, wenn er weitere volle 100,00 € umwandelt.

Beispiel: Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wandelt seinen Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe von 478,57 € um und erhält zusätzlich eine Chemietarifförderung von 134,98 €. Darüber hinaus wandelt der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer weitere 500,00 € aus dem zusätzlichen Urlaubsgeld um. Durch diese Entgeltumwandlung erhöht sich der Anspruch des Mitar-

beiters um 65,00 €. In diesem Fall hat der Berechtigte einen Entgeltumwandlungsanspruch in Höhe von 1.178,55 €. Dieser Entgeltumwandlungsanspruch wird als Einmalzahlung für die betriebliche Altersversorgung verwendet.

Da die Chemietarifförderung nur für die Umwandlung von vollen 100 €-Betragen gewährt wird, erhält der Berechtigte keine Chemietarifförderung, wenn er zum Beispiel zusätzlich 50,00 € umwandelt.

Nach Ziffer 1 der Protokollnotiz steht die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 dem Berechtigten nur zu, soweit die Entgeltumwandlung beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt und dementsprechend keine Beiträge in der gesetzlichen Sozialversicherung fällig werden. Wandelt ein Arbeitnehmer aus der Entgeltgruppe 13 Entgelt auf der Grundlage dieses Tarifvertrages um, so steht ihm kein Anspruch auf eine Chemietarifförderung zu, soweit die Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Rentenversicherung abgewickelt wird (vgl. Kommentierung zur Protokollnotiz Ziffer 1 auf Seite 84 f.).

Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor dem 18. September 2001

Vor dem erstmaligen Abschluss dieses Tarifvertrages (18. September 2001) abgeschlossene Entgeltumwandlungen sind nach § 20 Ziffer 2 des Tarifvertrages zugelassen und basieren auf einer tariflichen Öffnungsklausel gemäß § 17 Absatz 5 BetrAVG (vgl. dazu Seite 81). Hatte also beispielsweise ein Arbeitnehmer – wie in der betrieblichen Praxis häufig zu beobachten – vor dem 18. September 2001 mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Umwandlung von Teilen seiner tariflichen Jahresleistung zugunsten einer Direktversicherung abgeschlossen, wird diese Entgeltumwandlungsvereinbarung aufgrund der tariflichen „Amnestieklausel“ in § 20 Ziffer 2 auch für die Vergangenheit zugelassen. Daraus ergibt sich dann allerdings auch ein Förderanspruch nach § 19 Ziffern 1 und 2.

Soweit bereits nach dem § 8 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge vom 9. Mai 1998 Urlaubsgeld als Grundlage der tariflichen Einmalzahlung umgewandelt worden ist, bleiben diese Entgeltumwandlungsvereinbarungen weiterhin gültig. Die Chemietarifförderung für diese Entgeltumwandlung richtet sich dann nicht nach § 19 Ziffer 2, sondern nach § 19 Ziffer 1, da diese Entgeltumwandlung als Umwandlung des tariflichen Grundbetrages anzusehen ist.

Chemietarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung

§ 19 Ziffer 3 stellt klar, dass die Chemietarifförderung ebenfalls als Entgeltumwandlung einzustufen ist. Nach § 19 Ziffer 1 erhöht sich die kalenderjährliche Einmalzahlung zur Entgeltumwandlung nach diesem Tarifvertrag um eine Chemietarifförderung. Diese Chemietarifförderung wiederum ba-

siert auf zwei Bausteinen. § 19 Ziffer 1 Satz 1 führt dazu, dass sich der Anspruch des Mitarbeiters auf künftige Entgelte um die jeweiligen Chemietarifförderleistungen erhöht und begründet damit einen tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers, der von Art und Höhe der Entgeltumwandlung abhängt. Diese Regelung bedeutet, dass dem Mitarbeiter ein Entgeltanspruch in Höhe der Chemietarifförderung unter den Voraussetzungen der §§ 16 Absatz 1, 19 zusteht, der in einer Einmalzahlung gemeinsam mit den anderen Entgeltumwandlungsbeträgen für die betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Die Chemietarifförderung ist nicht als Arbeitgeberzuschuss zu definieren. Für die Entgeltumwandlung gelten die im BetrAVG niedergelegten Vorschriften zur gesetzlichen sofortigen Unverfallbarkeit, zum Insolvenzschutz und zur Anpassung (vgl. Abschnitt „Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung im Überblick“). Durch § 19 Ziffer 3 ist sichergestellt, dass die Chemietarifförderung sofort gesetzlich unverfallbar ist und denselben Bestimmungen unterliegt wie die Basisentgeltumwandlung nach § 16 Absatz 1.

§ 20

Schlussbestimmungen

- 1. Dieser Tarifvertrag in der Fassung vom 16. Juni 2005 tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Zum 31. Dezember 2008 tritt § 19 Ziffer 2 außer Kraft. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden. Hiervon abweichend können die Bestimmungen in II und III 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- oder abgabenrechtlichen 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.**

Inkrafttreten des Tarifvertrages und Beendigungstatbestände (§ 20 Ziffer 1)

Die Änderungen des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge treten am 1. Januar 2006 in Kraft. Von diesem Zeitpunkt an besteht der tarifliche Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag gemäß

§ 15 dieses Tarifvertrages, der tarifliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entfällt. Für den Übergang auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Ziffer 3 Vertrauensschutzregelungen getroffen (vgl. die Erläuterungen auf Seite 88 ff.).

Entgeltumwandlungsvereinbarungen auf der Grundlage des bisherigen Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge vom 18. September 2001 können auch nach Inkrafttreten der Änderungen zum 1. Januar 2006 ohne Weiteres fortgeführt werden (vgl. die Erläuterungen zu Protokollnotiz Ziffer 4 auf Seite 94). Auch Vereinbarungen, die zwischen dem 16. Juni 2005 (Zeitpunkt des Tarifabschlusses) und dem 31. Dezember 2005 geschlossen werden, sind auf Grundlage des bisherigen Tarifvertrages vereinbart und werden auf Grundlage der Neuregelungen fortgeführt. Die Frist bis zum Inkrafttreten Anfang 2006 wurde aus Praktikabilitätsgründen gewählt und hat keine Auswirkungen auf den Neuabschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Während der Übergangsfrist ist zwar ein Neuabschluss von Anlageverträgen über vermögenswirksame Leistungen grundsätzlich noch möglich, (vgl. die Erläuterungen zur Protokollnotiz Ziffer 3 auf Seite 89); die Tarifvertragsparteien empfehlen jedoch den Arbeitnehmern, sich so früh wie möglich für die tarifliche Altersvorsorge zu entscheiden.

Befristung der Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 des Tarifvertrages

Wandelt der Berechtigte über den tariflichen Grundbetrag hinaus Entgelt um, so erhöht sich die Chemietarifförderung für jede weiteren vollen 100,00 € um 13,00 € (§ 19 Ziffer 2). Diese Regelung ist bis zum 31. Dezember 2008 befristet. Hintergrund dieser zweiten Stufe der Chemietarifförderung ist, dass die Entgeltumwandlung beitragsfrei in der Sozialversicherung erfolgt. Ohne die Umwandlungen müssten die Arbeitgeber bei der Auszahlung der Einmalzahlungen den Arbeitgeberanteil an Sozialversicherungsbeiträgen entrichten. Dieser sich aus der Beitragsfreiheit ergebende Vorteil wird zum Teil für die Chemietarifförderung des Mitarbeiters gemäß § 19 Ziffer 2 verwendet. Nach der derzeitigen Rechtslage wird die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung jedoch für alle Durchführungswege am 31. Dezember 2008 entfallen. Für Unterstützungskassen und Direktzusagen ergibt sich dies aus § 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IV in Verbindung mit § 115 SGB IV. Für steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen und Pensionsfonds ergibt sich die zeitliche Begrenzung der Beitragsfreiheit aus § 2 Absatz 2 Ziffer 5 zweiter Halbsatz Arbeitsentgeltverordnung. Der Wegfall der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung am 31. Dezember 2008 im Rahmen der Pauschalversteuerung ergibt sich aus der erst ab 2009 geltenden Neufassung des § 2 Absatz 1 Nr. 3 Arbeitsentgeltverordnung.

Mit dem Wegfall der Beitragsfreiheit muss auch die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 entfallen. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass eine Nachwirkung dieser Regelung gemäß § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz ausgeschlossen ist. Dies hätte zur Folge, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 gezahlt werden muss, ohne dass der sich aus der Beitragsfreiheit ergebende Vorteil der Entgeltumwandlung tatsächlich vorliegt. Dies soll nach Sinn und Zweck des Tarifvertrages aber gerade ausgeschlossen sein.

Kündigungsfristen

Für den Tarifvertrag gelten folgende Kündigungsfristen:

Die Bestimmungen in II und III können mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Diese Vorschriften regeln die Einmalzahlungen Jahresleistung und Urlaubsgeld. Die Laufzeit der Einmalzahlungen ist daher nicht bis zum 31. Dezember 2008 festgeschrieben.

Die Abschnitte I und IV hingegen können mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2008, gekündigt werden. Ab dem 1. Januar 2009 ergibt sich mithin jährlich die Kündigungsmöglichkeit zum Jahresende. Unter I sind die allgemeinen Vorschriften und unter IV die Vorschriften zur tariflichen Altersvorsorge geregelt. Sollten die Abschnitte II und III vor den anderen Abschnitten ganz oder teilweise gekündigt werden, wirkt sich dies mittelbar auch auf die Vorschriften der Altersvorsorge aus. Werden beispielsweise die Regelungen über die Jahresleistung gekündigt und durch neue Regelungen mit höheren oder niedrigeren Beträgen ersetzt, stehen auch für die Entgeltumwandlung höhere oder niedrigere Beträge zur Verfügung. Die Teilkündigung eines Tarifvertrages ist zulässig.

Sonderkündigungsrecht

Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen des Tarifvertrages aufzunehmen, wenn sich die zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen ändern. Unter den zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen sind im Wesentlichen die Regelungen des Steuer-, Sozial- und Arbeitsrechts zu verstehen. Unter Umständen können aber auch andere Regelungen (zum Beispiel Versicherungsgesetz) eine Rolle spielen. Beiden Tarifvertragsparteien wird ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende eingeräumt. Voraussetzung ist, dass wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt werden und die Fortführung des Tarifvertrages dadurch unzumutbar wird. Unter wesentlichen Rahmenbedingungen sind solche zu verstehen, deren Änderung eine materielle Belastung der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zur Folge haben kann. Ferner können Rahmenbedingungen wesentlich sein, wenn durch sie die Durchführung tarifvertraglicher Pflichten rechtlich oder tatsächlich unmöglich wird. Insbesondere

die steuer- und abgabenrechtlichen Bedingungen der Entgeltumwandlung sind von Bedeutung, da die Zahlung der Chemietarifförderung von der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung abhängt.

Zulassung individueller Umwandlungsvereinbarungen (§ 20 Ziffer 2)

Gemäß § 17 Absatz 5 BetrAVG kann Tarifentgelt nur umgewandelt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist. Diese Regelung gilt für Entgeltumwandlungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 29. Juni 2001 erteilt wurden. Im Zusammenhang mit Entgeltumwandlungen aufgrund von Zusagen, die vor Inkrafttreten des § 17 Absatz 5 BetrAVG vorgenommen wurden, wurde in der Literatur diskutiert, ob diese Entgeltumwandlungen ohne tarifliche Öffnungsklausel tarifwidrig waren oder nicht.

Um die damit verbundenen Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, haben die Tarifvertragsparteien die so genannte „Amnestieklausel“ vereinbart, durch die eine Heilung von Umwandlungsvereinbarungen erreicht wurde, welche die Verwendung tariflicher Vergütungsbestandteile für die Altersvorsorge ohne Öffnungsklausel vorsahen. Diese Heilung gilt aber nur für Vereinbarungen, die vor dem Abschluss des Tarifvertrages am 18. September 2001 getroffen wurden. Für später erteilte Zusagen gilt gemäß § 17 Absatz 5 BetrAVG, dass die Entgeltumwandlung von Tarifentgelt nur bei einer entsprechenden Öffnungsklausel zulässig ist.

Das Tatbestandsmerkmal „individuell“ gibt nur wieder, dass für eine Entgeltumwandlung eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig ist. Grundlage der Umwandlung von Tarifentgelt (zum Beispiel Jahresleistung) kann auch eine Betriebsvereinbarung sein. Auch in diesen Fällen kommt die Umwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande.

Tarifdispositivität (§ 20 Ziffer 3)

Gemäß § 17 Absatz 3 BetrAVG kann in Tarifverträgen von § 1a BetrAVG abgewichen werden. § 1a regelt den gesetzlichen Umwandlungsanspruch bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Außerdem regelt die Vorschrift auch den Anspruch des Mitarbeiters, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Absatz 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird (§ 1a Absatz 3 BetrAVG). Der Arbeitnehmer kann jedenfalls verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.

Der Tarifvertrag hingegen regelt die Angebotsmöglichkeiten des Arbeitgebers abweichend von § 1a BetrAVG und schließt die gesetzliche Förderung

nach §§ 10a, 82 Absatz 2 EStG grundsätzlich aus. Diese Förderung kann nur aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in Anspruch genommen werden. Ferner besteht der tarifliche Umwandlungsanspruch nur, soweit Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlungen in der Sozialversicherung vorliegt. Besteht Beitragsfreiheit also lediglich bis zu einem Betrag unterhalb des tariflichen und gesetzlichen Anspruchsrahmens von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496,00 €), so unterschreitet der tarifliche Entgeltumwandlungsanspruch in einem solchen Fall den gesetzlichen Umwandlungsanspruch. Dies ist der Fall, wenn eine Direktversicherung weiterhin auf der Grundlage des § 40b EStG (alte Fassung) fortgeführt wird. Dann bestehen die Beitragsfreiheit und damit der tarifliche Umwandlungsanspruch nur bis zu 1.752,00 €, ausnahmsweise bis zu 2.148,00 €. § 17 Absatz 3 BetrAVG ermöglicht solche Abweichungen. § 1a BetrAVG ist tarifdispositives Gesetzesrecht. Der Bundesarbeitsminister hat in einem bei Tarifabschluss vorliegenden Schreiben ausdrücklich betont, dass die von den Tarifvertragsparteien gewählte Gestaltung eine zulässige Abweichung vom Anspruch des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung gemäß § 1a BetrAVG ist. Der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien erfasse tarifliche Gestaltungen, wie sie für den Bereich der chemischen Industrie geschaffen worden sind.

Keine weitergehenden Ansprüche

Neben dem tariflichen Entgeltumwandlungsanspruch bestehen keine weitergehenden Ansprüche. Selbst wenn der gesetzliche Entgeltumwandlungsanspruch den tariflichen Entgeltumwandlungsanspruch im Einzelfall überschreiten sollte, hat der Arbeitnehmer keinen den tariflichen Entgeltumwandlungsanspruch übersteigenden weiteren Anspruch. Dies gilt auch für den übertariflichen Bereich. Insoweit ist auch der Anspruch auf Umwandlung künftiger übertariflicher Entgeltbestandteile ausgeschlossen. Dies ist kein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip, und die Tarifvertragsparteien schaffen auch keine Höchstarbeitsbedingungen. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es unbenommen, einvernehmlich übertarifliche Lohnbestandteile umzuwandeln. Hierfür ist auch keine Öffnungsklausel des Tarifvertrages notwendig. Ein entsprechender Anspruch des Arbeitnehmers besteht jedoch nicht. Auch der Kern des Gesetzes wird durch diese Abweichung nicht ausgehöhlt. Mit dem geschlossenen tarifvertraglichen System wird ebenso wie mit den gesetzlichen Regelungen eine breite kapitalgedeckte zusätzliche Altersvorsorge bezweckt. Dieses Ziel wird mit dem tariflichen System noch effektiver gefördert als mit dem gesetzlichen System.

Protokollnotiz

zum Tarifvertrag über Einmalzahlung und Altersvorsorge vom 16. Juni 2005

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages nur so lange 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. Die Tarifvertragsparteien werden rechtzeitig dafür Sorge tragen, dass die tarifliche Altersvorsorge der chemischen Industrie auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen auch über den 31. Dezember 2008 hinaus weiterentwickelt wird.

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 geltend gemacht 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 gewölftelt und in jedem Kalendermonat als Teil des Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Absatz 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 Fortfall der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der gesetzlichen Sozialversicherung nach dem 31. Dezember 2008 gewährt.

Beitragsfreie Entgeltumwandlung (Ziffer 1)

Die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages hängt von der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung ab. Nach Sinn und Zweck des tariflichen Systems darf die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 daher nur in den Fällen gezahlt werden, in denen tatsächlich beitragsfrei umgewandelt wird. Dieses grundlegende System bleibt auch dann bestehen, wenn durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung vor 2008 ganz oder teilweise wegfallen sollte. Die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 baut gerade auf den gesetzlichen Vorschriften zur Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung auf. Bei einem Wegfall dieser rechtlichen Grundlage kann die Chemietarifförderung konsequenterweise nicht mehr gewährt werden.

Dies gilt hingegen nicht für die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 des Tarifvertrages. Selbst wenn die rechtliche Möglichkeit der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung ganz oder teilweise entfallen sollte, bleibt diese Grundtarifförderung, die den tariflichen Grundbetrag erhöht, erhalten.

Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 1 Satz 2)

Satz 2 regelt den Sonderfall, dass die vom Tarifvertrag (§ 16 Absatz 1 Satz 2) geforderte Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gerade auf einer Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beruht. Soweit Vergütungsbestandteile oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt werden, ist die Entgeltumwandlung zwar beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung, wäre aber gerade wegen des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze auch ohne Entgeltumwandlung zu keinem Zeitpunkt beitragspflichtig geworden. Da die Tarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 des Tarifvertrages u.a. auf der Grundüberlegung beruht, dass durch die Entgeltumwandlung die Beitragspflicht der umgewandelten Vergütungsbestandteile beseitigt wird, besteht bei einer solchen Konstellation daher kein Anlass, diese Tarifförderung zu gewähren. Wandelt also beispielsweise ein Arbeitnehmer der Entgeltgruppe E 13, der neben seiner tariflichen Vergütung weitere Vergütungsbestandteile erhält, Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze um, steht ihm insofern kein Anspruch auf die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 zu.

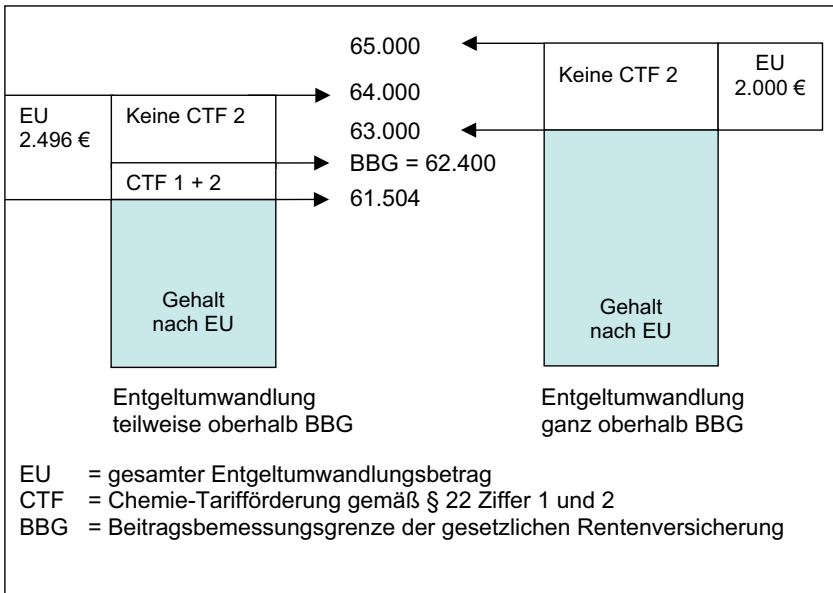
Beispiel: Der Berechtigte verdient im Kalenderjahr 65.000,00 €. Er wandelt im Jahre 2005 den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und einen Teil seiner Jahresleistung um, so dass insgesamt ein Umwandlungsbetrag von 2.000,00 € erreicht wird. Da der Umwandlungsbetrag komplett oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung/West (2005: 62.400,00 €) liegt, erhält er lediglich für die Umwandlung des Grundbetrages die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 in Höhe von 134,98 €. Eine Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 2 wird nicht gewährt.

Liegen die Entgeltumwandlungsbestandteile teils oberhalb, teils unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze, so wird der unterhalb liegende Teil mit der Chemietarifförderung Stufe 2 gefördert.

Beispiel: Der Berechtigte verdient im Kalenderjahr 64.000,00 €. Er wandelt im Jahre 2005 den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und einen Teil seiner Jahresleistung um, so dass insgesamt ein Umwandlungsbetrag von 2.496,00 € erreicht wird. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2005 liegt bei 62.400,00 €. Für den über der Beitrags-

bemessungsgrenze liegenden Teil der Entgeltumwandlung in Höhe von 1.600,00 € wird keine Chemietarifförderung gemäß §19 Ziffer 2 des Tarifvertrages gewährt. Insoweit wird Entgelt zur Entgeltumwandlung verwendet, für das auch ohne die Entgeltumwandlung keine Beitragspflicht bestanden hätte. Etwas anderes gilt für den unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Teil der Entgeltumwandlung in Höhe von 896,00 €. Für diesen Teil wird die Chemietarifförderung der Stufe 1 (134,98 €) und der Stufe 2 (26,00 €) gezahlt.

Auswirkung der Beitragsbemessungsgrenze auf die Chemietarifförderung gemäß § 19:



Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Als Bemessungsgrundlage für die Beurteilung, inwieweit die Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, wird das regelmäßige Arbeitsentgelt herangezogen. Regelmäßig sind die Entgeltbestandteile, mit denen der Arbeitnehmer für das folgende Kalenderjahr bei einem normalen Verlauf des Arbeitsverhältnisses rechnen kann. Vorhersehbar muss das Arbeitsentgelt vom 30. September des jeweiligen Kalenderjahres für die Folgejahre sein. Dies ist der Zeitpunkt für die Geltendmachung nach §18 Ziffer 2. Für Neueintretende, die für das Eintrittsjahr abschließen, ist

der entscheidende Zeitpunkt für die Vorhersehbarkeit der Abschluss des Arbeitsvertrages. Unter regelmäßigem Arbeitsentgelt ist nicht nur das laufende Arbeitsentgelt zu verstehen. Auch tarifliche Einmalzahlungen gehören zum regelmäßigen Arbeitsentgelt. Unregelmäßig sind Entgeltbestandteile nicht allein deshalb, weil ihre Anspruchsgrundlage sich nicht aus dem Tarifvertrag ergibt. Vorhersehbar können Entgeltbestandteile auch dann sein, wenn sie ihre Grundlage in Betriebsvereinbarungen oder individualvertraglichen Vereinbarungen haben.

Freiwillige Sonderzahlungen, die der Arbeitnehmer als Bonus erhält, zählen dann nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, wenn diesen Zahlungen kein System zugrunde liegt, aufgrund dessen der Arbeitnehmer mit der Zahlung hätte rechnen können.

Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer aufgrund einer Entgelterhöhung zusätzlich erhält, ist grundsätzlich regelmäßiges Entgelt. Selbst wenn der Arbeitnehmer die Entgelterhöhung nicht erwartet hat, so ist eine Entgelterhöhung in einem Arbeitsverhältnis nicht völlig unüblich oder außerplanmäßig.

Erhält der Arbeitnehmer nicht regelmäßiges Arbeitsentgelt, welches bei der Bemessung im Rahmen der Protokollnotiz nicht berücksichtigt wird, so kann dies im Ergebnis dazu führen, dass ausnahmsweise die Chemietarifförderung der Stufe 2 auch für Entgeltumwandlungsbestandteile gewährt werden muss, für die auch ohne Entgeltumwandlung keine Beitragspflicht bestanden hätte.

Überschreiten der BBG: Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1

Anders als die Chemietarifförderung der Stufe 2 wird die Stufe 1 gemäß § 19 Ziffer 1 (bei Vollzeitbeschäftigten 134,98 €) auch bei Überschreiten der BBG gewährt, soweit für die Gewährung die sonstigen Voraussetzungen vorliegen.

Verfahren

Stichtag für die Feststellung, inwieweit der Arbeitnehmer regelmäßiges Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erzielt hat, ist der Zeitpunkt der Fälligkeit der umgewandelten Vergütungsbestandteile, also gemäß § 18 Ziffer 3 der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres. Zu diesem Zeitpunkt lässt sich in der Regel das regelmäßige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers für das abgelaufene Kalenderjahr feststellen. Lag dieses höher als bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung im Vorjahr angenommen, kann es zu einer Verminderung des Anteils der Chemietarifförderung am Gesamtentgeltumwandlungsbetrag oder zu dessen Herabsetzung kommen.

Beispiel: Bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung gingen die Parteien davon aus, das Jahresarbeitsentgelt des Arbeit-

nehmers im Jahre 2005 würde 60.000,00 € betragen. Der Arbeitnehmer wollte den Entgeltumwandlungsgrundbetrag (478,57 €) zuzüglich der Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 in Höhe von 134,98 € und weitere 1.000,00 € seiner Jahresleistung einbringen. Dafür wurde unter Berücksichtigung eines regelmäßigen Entgelts in Höhe von 60.000,00 € der entsprechende Förderbetrag gemäß § 19 Ziffer 2 zur Entgeltumwandlung vereinbart. Am Fälligkeitstermin der Umwandlung (31. Dezember 2005) wird als regelmäßiges Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers 63.000,00 € festgestellt. Dieser Betrag liegt oberhalb der BBG. In Höhe von 600,00 € wird die Entgeltumwandlung nicht gemäß § 19 Ziffer 2 gefördert. Die Förderung der Stufe 2 vermindert sich daher um 78,00 €. Gleichzeitig verringert sich auch die Gesamtentgeltumwandlung um diesen Betrag.

Situation nach dem 31. Dezember 2008 (Ziffer 2)

Der Tarifvertrag über Einmalzahlung und Altersvorsorge baut auf der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung auf. Diese Beitragsfreiheit wird allerdings nach derzeitiger Rechtslage mit dem 31. Dezember 2008 entfallen. Die Tarifvertragsparteien müssen gewährleisten, dass auch nach dem 31. Dezember 2008 ein effektives tarifliches Altersvorsorgesystem für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der chemischen Industrie zur Verfügung steht.

Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2011 – Vertrauensschutz (Ziffer 3)

Ziffer 3 regelt, unter welchen Voraussetzungen nach dem 31. Dezember 2005 weiterhin tarifliche vermögenswirksame Leistungen angelegt werden können und welchen Einfluss dies auf den tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung hat. Dabei ist hervorzuheben, dass auch in den Fällen, in denen an sich die Voraussetzungen für eine Fortführung der Anlage vermögenswirksamer Leistungen bestehen, dem Arbeitnehmer ein Wahlrecht zusteht, vorzeitig in die tarifliche Altersvorsorge durch Umwandlung des Entgeltumwandlungsgrundbetrags umzusteigen. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, im Hinblick auf eine bestehende Anlagevereinbarung von der Übergangsregelung Gebrauch zu machen, besteht nicht. Abgesehen von der bereits angesprochenen Notwendigkeit einer ergänzenden kapitalgedeckten Eigenvorsorge wird es für den Arbeitnehmer vielfach auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vorteilhaft sein, ab 2006 den Entgeltumwandlungsgrundbetrag für die Altersvorsorge zu verwenden.

Fortsetzung der Vermögensanlage – Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen

Ziffer 3 ermöglicht es Arbeitnehmern, unter bestimmten Voraussetzungen anstelle des Entgeltumwandlungsgrundbetrags weiter einen tariflichen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach den bisherigen tariflichen Bestimmungen in Anspruch zu nehmen. Obwohl aufgrund der Neugestaltung des Tarifvertrages der bisherige Abschnitt IV mit Ablauf des 31. Dezember 2005 außer Kraft tritt, richten sich die Ansprüche der Arbeitnehmer, die von der Übergangsregelung Gebrauch machen, weiterhin nach diesen Vorschriften, längstens allerdings bis zum Ablauf des 31. Dezember 2011. Hinsichtlich der Einzelheiten des Tarifanspruchs kann auf die bisherige Kommentierung der §§15 bis 18 der Altfassung des Tarifvertrages verwiesen werden.

Voraussetzung: Anlagevereinbarung am 31. Dezember 2005

Voraussetzung für die Nutzung der Übergangsregelung ist, dass spätestens am 31. Dezember 2005 eine Anlagevereinbarung über die Anlage tariflicher vermögenswirksamer Leistungen besteht. Dies bedeutet zum einen, dass bis zu diesem Stichtag eine vertragliche Abmachung über die Vermögensanlage bestehen muss. Darüber hinaus ist erforderlich, dass neben dem Vertragsabschluss als solchem auch eine Zahlung an das Anlageinstitut auf der Grundlage der bestehenden Anlagevereinbarung bis spätestens zum 31. März 2006 erfolgt. Bei einer vereinbarten jährlichen Prämienzahlung muss eine Zahlung bis zum Fälligkeitstermin erfolgen. Hintergrund dieser Regelung ist die Absicht der Tarifvertragsparteien, einem Missbrauch der Vertrauensschutzregelung im Wege des Abschlusses sog. Vorratsverträge entgegenzuwirken.

Ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags über Einmalzahlungen und Altersvorsorge lässt den Vertrauensschutz nicht entfallen, wenn die Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen vor dem 31. Dezember 2005 beim Altarbeitgeber abgeschlossen wurde und die Zahlung durch den neuen Arbeitgeber bis zum 31. März 2006 beim Anlageinstitut eingeht, soweit eine Zahlung nicht bereits durch den alten Arbeitgeber vor diesem Datum geleistet wurde.

Vertrauensschutz: Nur tarifliche vermögenswirksame Leistungen

Die Regelung in Ziffer 3 geht vom Grundgedanken des Vertrauensschutzes aus. Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit Anlagevereinbarungen bis spätestens zum Ablauf des 31. Dezember 2005 abgeschlossen haben, sollen in ihrem Vertrauen darauf geschützt werden, der tarifliche Leistungsanspruch werde auch in Zukunft erhalten bleiben. Aus diesem Grunde beschränkt sich der Vertrauensschutz auf Anlagevereinbarungen über die Anlage tariflicher vermögenswirksamer Leistungen. Darunter sind

nur solche vermögenswirksame Leistungen zu verstehen, die gerade auf dem Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der bis zum 31. Dezember 2005 geltenden Fassung beruhen.

Anlagevereinbarungen über vermögenswirksame Leistungen, die – etwa bei einem Arbeitgeberwechsel – sich aus anderen Tarifverträgen ergeben, werden hingegen nicht geschützt.

Ebenfalls vom Vertrauensschutz ausgenommen sind Anlagevereinbarungen über die vermögenswirksame Anlage anderer Teile des Arbeitslohns. Hat also der Arbeitnehmer neben dem tariflichen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen aus dem Chemietarifvertrag eine weitere Anlagevereinbarung, beispielsweise über die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Jahresleistung abgeschlossen, handelt es sich nicht um eine Anlagevereinbarung im Sinne der Ziffer 3 der Protokollnotiz. Der Arbeitnehmer kann daher auch dann nicht anstelle des Entgeltumwandlungsgrundbetrages die Fortzahlung vermögenswirksamer Leistungen verlangen, wenn beide Anlagevereinbarungen vor dem Stichtag abgeschlossen waren und die Vereinbarung über die Anlage der tariflichen vermögenswirksamen Leistungen vorzeitig endet.

Übergangsfrist bis 31. Dezember 2011

Die Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, die Vertrauensschutzregelung zu nutzen, zeitlich begrenzt. Sie endet mit Ablauf des 31. Dezember 2011. Damit besteht für alle Arbeitnehmer, die noch im Jahre 2005 eine Neuanlagevereinbarung abschließen, die Möglichkeit, im Rahmen dieser Vereinbarung für die vielfach übliche Einzahlungsdauer von sechs Jahren weiterhin tarifliche vermögenswirksame Leistungen einsetzen zu können. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit der Dauer des Vertrauensschutzes an der üblichen Sieben-Jahres-Sperrfrist im Rahmen der staatlichen Förderung von Anlageverträgen über vermögenswirksame Leistungen orientiert. Gemäß den Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes gilt als Beginn der Sperrfrist der 1. Januar des Kalenderjahres, in dem der Vertrag abgeschlossen wurde.

Nach der ausdrücklichen tariflichen Regelung entfällt der Vertrauensschutz allerdings, wenn die Anlagevereinbarung vor dem 31. Dezember 2011 endet.

Soweit es sich um eine zeitlich befristete Anlagevereinbarung handelt, endet diese mit Fristablauf. Im Regelfall knüpfen die Befristungen an die Sperrfristen des Vermögensbildungsgesetzes an. Ist in der Anlagevereinbarung eine Klausel über den automatischen Abschluss eines Anschlussvertrages über die Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist enthalten, führt diese Klausel nicht zu einer Verlängerung des tarifvertraglichen Vertrauensschutzes.

Vermeidung von Doppelansprüchen

Durch die Einführung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages gemäß § 15 des Tarifvertrages wird das Anspruchsvolumen gegenüber der bisherigen tariflichen Regelung nicht erweitert. Vielmehr wird lediglich das bisherige Regel-Ausnahme-Verhältnis umgekehrt: Konnten bisher die vermögenswirksamen Leistungen auch zur Altersvorsorge verwendet werden, steht der Maximalbetrag von 478,57 € künftig vorbehaltlich der Vertrauensschutzregelung nur noch für die Altersvorsorge zur Verfügung. Auch wenn eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 18 Ziffer 4 vorsehen kann, dass der tarifliche Grundbetrag aus der Jahresleistung oder dem Urlaubsgeld finanziert wird (vgl. die Erläuterungen auf Seite 72), so schließen tarifliche vermögenswirksame Leistungen und Entgeltumwandlungsgrundbetrag einander aus. Wer daher im Rahmen des Vertrauensschutzes die Vermögensanlage fortsetzt, kann, wenn er sich daneben für die Entgeltumwandlung entscheidet, den Entgeltumwandlungsgrundbetrag nicht in Anspruch nehmen. Dies wirkt sich auf die Höhe der Chemietarifförderung aus. Die Chemietarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 setzt nämlich – von wenigen Ausnahmen (siehe Kommentierung zu § 19) abgesehen – die Umwandlung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages voraus. Steht dieser für eine Umwandlung nicht zur Verfügung, wird die Umwandlung anderer Vergütungsbestandteile nur gemäß § 19 Ziffer 2 gefördert. Wirtschaftlich günstiger wird es für den Arbeitnehmer in der Regel sein, den Entgeltumwandlungsgrundbetrag für die Altersvorsorge zu verwenden und die Vermögensanlage aus anderen Teilen des Arbeitslohns vorzunehmen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verwendet im Rahmen des Vertrauensschutzes im Jahr 2006 den Gesamtbetrag der vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 478,57 €. Daneben wandelt er Teile seiner Jahresleistung in Höhe von 1.000,00 € um. Da ihm kein Anspruch auf den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag zusteht, erfolgt die Förderung gemäß § 19 Ziffer 2 des Tarifvertrages; sie beträgt 130,00 €.

Verwendet der Arbeitnehmer stattdessen den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag für die Altersvorsorge und bestreitet er sowohl die vermögenswirksamen Leistungen als auch die weitere Entgeltumwandlung bis zu 1.000,00 € aus der tariflichen Jahresleistung, erhält er für die Entgeltumwandlung zunächst die Tarifförderung gemäß § 19 Ziffer 1 in Höhe von 134,98 € für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und weitere 65,00 € gemäß § 19 Ziffer 2 für die darüber hinausgehende Entgeltumwandlung, insgesamt also 199,98 €. Da die gesetzliche Förderung der Vermögensbildung in beiden Fällen gleich ausfällt, hat der Arbeitnehmer also bei zweckentsprechender Verwendung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages einen wirtschaftlichen Vorteil von ca. 70,00 €.

Vorteilhaftigkeit der Förderung bei Entgeltumwandlung

Die unterschiedlichen Fördersysteme bei vermögenswirksamen Leistungen und der Entgeltumwandlung lassen es für den Arbeitnehmer vielfach als wirtschaftlich vorteilhaft erscheinen, die Entgeltumwandlung zu wählen.

Die Anlage vermögenswirksamer Leistungen wird bis zu einem zu versteuernden Einkommen von 17.900,00 € (bei nach §26b EStG zusammen veranlagten Ehegatten: 35.800,00 €) mit einer Arbeitnehmersparzulage gefördert (§ 13 des Fünften VermBG). Allerdings ist erst kürzlich die gesetzliche Förderung vermindert worden, so dass nicht der Gesamtbetrag der tariflichen vermögenswirksamen Leistungen (478,57 €) gefördert wird, sondern je nach Anlageart höchstens 400,00 € (z.B. bei Wertpapiersparverträgen) oder 470,00 € (z. B. bei Bausparverträgen). Auch der Umfang der Förderung ist herabgesetzt worden; die Arbeitnehmersparzulage beträgt 18 % bei einem Förderhöchstbetrag von 400,00 €, 9 % bei einem Förderhöchstbetrag von 470,00 €. Bezogen auf den tariflichen Maximalbetrag von 478,57 € erhält der Arbeitnehmer also höchstens 72,00 €.

Demgegenüber wird die Verwendung des gleichen Betrages im Rahmen der tariflichen Altersvorsorge tariflich mit 134,98 € gefördert (§ 19 Ziffer 1). Da das Wesensmerkmal der Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag ihre Beitragsfreiheit ist, spart der Arbeitnehmer darüber hinaus die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, die ohne die Umwandlung auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entfallen wären. Unterstellt man eine vom Arbeitnehmer zu tragende Beitragslast von 21 %, ergibt sich eine Ersparnis von 100,50 €. Die Summe der materiellen Vorteile aus der tariflichen Entgeltumwandlung beträgt also ca. 235,00 € – mehr als das Dreifache der gesetzlichen Förderung bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen. Hinzu kommt, dass die tarifliche Entgeltumwandlung in der Regel steuerfrei ist. Je nach individueller Einkommenssituation tritt also noch ein weiterer Vorteil durch Steuerersparnis hinzu.

Fortsetzung der Vermögensanlage aus anderen Teilen des Arbeitslohns

Will der Arbeitnehmer neben einer Entgeltumwandlung auf die Anlage vermögenswirksamer Leistungen nicht verzichten, kann er hierfür Teile seines Arbeitslohns verwenden. Gemäß § 11 Absatz 1 des Fünften VermBG ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer einen Vertrag über die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohns abzuschließen. Voraussetzung ist u. a., dass der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag stellt. Die Verpflichtung des Arbeitgebers besteht allerdings nicht uneingeschränkt. Sie hängt davon ab, dass im Gesetz definierte Mindestbeträge angelegt werden. Bei monatlicher Zahlungsweise sind dies gleichbleibende Beträge von mindestens 13,00 €, bei vierteljährlicher Zahlungsweise

gleichbleibende Beträge von mindestens 39,00 €. Bei jährlicher Zahlungsweise muss gleichfalls ein Mindestbetrag von 39,00 € angelegt werden; hier besteht zudem die Besonderheit, dass der Arbeitgeber unter Mitbestimmung des Betriebsrats einen Termin im Kalenderjahr bestimmen kann, zu dem die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitslohns vorgenommen werden kann, der den Arbeitnehmern in geeigneter Form bekannt zu geben ist. Macht der Arbeitnehmer von seinem gesetzlichen Anspruch Gebrauch, handelt es sich auch bei den vermögenswirksam angelegten Teilen des Arbeitslohns um vermögenswirksame Leistungen im Sinne des Gesetzes, die unter den Voraussetzungen des § 13 des Fünften VermBG mit einer Arbeitnehmersparzulage gefördert werden.

Im Gegensatz zur bisherigen tariflichen Regelung, die grundsätzlich monatliche Abschlagszahlungen vorsah, kann der Arbeitnehmer auch eine einmalige Zahlung zur vermögenswirksamen Anlage wählen. Er kann darüber hinaus den Zahlbetrag optimal den nach dem Gesetz förderfähigen Höchstbeträgen (400,00 € bzw. 470,00 €, § 13 Absatz 2 des Fünften VermBG) anpassen.

Wechsel von der Vermögensanlage zur Altersvorsorge im Verlauf eines Kalenderjahres (Ziffer 3 Absatz 2)

Bei einer unterjährigen Beendigung der Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen können die anteiligen Ansprüche auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag unter Beachtung der Anspruchsvoraussetzungen für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Beendigungsgründe können der Ablauf einer von vornherein festgelegten vertraglichen Frist bei oder vor Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist oder die Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber sein, künftig anstelle der tariflichen vermögenswirksamen Leistungen den Entgeltumwandlungsgrundbetrag für die Altersvorsorge verwenden zu wollen. Eine solche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber führt nicht automatisch zu einem Wegfall der Anlage vermögenswirksamer Leistungen, sondern beendet nur deren bisherige Finanzierung. Der Arbeitnehmer kann umstandslos die Vermögensanlage aus anderen Teilen des Arbeitslohns fortsetzen.

Kommt es zu einer Beendigung der Anlagevereinbarung über tarifliche vermögenswirksame Leistungen, hat der Arbeitnehmer für die Kalendermonate des laufenden Jahres, für die noch keine vermögenswirksamen Leistungen gezahlt worden sind, Anspruch auf den anteiligen Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die anteilige Chemietarifförderung Stufe 1, soweit hierfür die allgemeinen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Weil ein Teil des Entgeltumwandlungsgrundbetrages bereits für vermögenswirksame Leistungen eingesetzt wurde, verbleibt es bei einer Aufstockung des anteiligen Entgeltumwandlungsbetrages entsprechend der Behandlung von unterjährig in das Unternehmen eintretenden Arbeitnehmern bei der anteiligen Chemietarifförderung Stufe 1.

Die Vorschrift ist begrenzt auf den Kreis der Arbeitnehmer mit Vertrauensschutz nach Ziffer 3 Absatz 1 der Protokollnotiz. Bei Arbeitnehmern, die keine tariflichen vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch genommen haben, gelten die allgemeinen Vorschriften und Fristen. Dasselbe gilt, wenn die vWL-Vereinbarung nicht unterjährig sondern mit dem 31. Dezember endet.

Vorbehalt betrieblicher Fristbestimmung

Es ist zu beachten, dass Ziffer 3 der Protokollnotiz die Gewährung der anteiligen Ansprüche auf den tariflichen Grundbetrag neben der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen des § 15 unter die Voraussetzung stellt, dass diese Ansprüche vom Arbeitnehmer innerhalb einer betrieblich festzulegenden Frist geltend gemacht werden. Hiermit soll dem Arbeitgeber eine ausreichende Bearbeitungsfrist eingeräumt, Verwaltungsaufwand minimiert und für den organisatorischen wie zeitlichen Ablauf des Verfahrens eine sichere Planungsgrundlage geschaffen werden.

Die Frist ist dem Wortlaut der Protokollnotiz gemäß als Ausschlussfrist zu verstehen, das heißt, nach Ablauf der Frist ist eine Geltendmachung des anteiligen Grundbetrags weder in Form der Entgeltumwandlung noch als Barauszahlung möglich. Entsprechend ihrer Funktion, die technische Umsetzbarkeit der Entgeltumwandlung des anteiligen Grundbetrags zu sichern, orientiert sich die Frist an den betrieblichen Gegebenheiten, z. B. an bestehenden betrieblichen Stichtagsregelungen zur Geltendmachung der Entgeltumwandlung. Die Tarifvertragsparteien erachten die Bestimmung eines Stichtags zum 30. September des jeweiligen Kalenderjahres in Anlehnung an die Vorschrift des § 18 Ziffer 2 Satz 1 für zulässig. Bei Meinungsverschiedenheiten über die betriebliche Fristbestimmung sind die Tarifvertragsparteien einzubeziehen.

Fortgeltung bestehender Entgeltumwandlungsvereinbarungen (Ziffer 4)

Ziffer 4 der Protokollnotiz stellt klar, dass Entgeltumwandlungsvereinbarungen, welche vor dem 1. Januar 2006 abgeschlossen wurden, soweit sie die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen betreffen, auch nach Inkrafttreten des Tarifvertrages weiter Bestand haben und nicht angepasst werden müssen. Der Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag nach § 15 tritt an die Stelle des Anspruchs auf die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen. Dies ist immer dann relevant, wenn der Vertrauensschutz nach Ziffer 3 der Protokollnotiz nicht einschlägig ist und die bestehende Entgeltumwandlung nicht mehr über die vermögenswirksamen Leistungen, sondern über den Entgeltumwandlungsgrundbetrag bedient wird.

Hinweispflicht über die Fristbestimmung nach § 18 Ziffer 2 Satz 1 TEA (Ziffer 5)

Nach § 15 ist die Gewährung des Entgeltumwandlungsgrundbetrags an die Bedingung der Nutzung zum Zwecke der Entgeltumwandlung geknüpft. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Fristbestimmung des § 18 Ziffer 2 Satz 1 TEA anders als nach dem bisherigen Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge eine anspruchsverittelnde Wirkung. Ist betrieblich nichts Abweichendes bestimmt, wird der Entgeltumwandlungsgrundbetrag für das folgende Kalenderjahr nur gewährt, wenn die Entgeltumwandlung bis zum 30. September des Kalenderjahres vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber geltend gemacht wird (vgl. die Erläuterungen zu § 18 auf Seite 66 f.).

Angesichts der veränderten Bedeutung der Fristbestimmung nach § 18 Ziffer 2 Satz 1 sieht Ziffer 5 eine Information des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber darüber vor, dass eine unterlassene Geltendmachung der Entgeltumwandlung bis zum 30. September dazu führt, dass auch im Folgejahr kein Anspruch auf den Entgeltumwandlungsgrundbetrag entsteht.

Diese Information hat individuell zu erfolgen, d. h. jeder Arbeitnehmer ist gesondert zu benachrichtigen. Eine Information über einen Aushang oder Ähnliches ist nicht ausreichend, ebenso wenig die bloße Möglichkeit, die Information aus dem Intranet des Unternehmens abzurufen. Der Hinweis soll in geeigneter Form schriftlich oder elektronisch getätigt werden. Ein einmaliger Hinweis reicht aus. So bietet sich beispielsweise eine Notiz auf der Gehaltsabrechnung oder bei neu in das Unternehmen eintretenden Arbeitnehmern ein Beiblatt zum Arbeitsvertrag an. Die Information sollte dokumentiert werden.

Wie Satz 2 der Ziffer 5 klarstellt, muss eine entsprechende Information auch dann ergehen, wenn durch freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 18 Ziffer 4 zwar ein von § 18 Ziffer 2 Satz 1 abweichender Stichtag für die Geltendmachung der Entgeltumwandlung vereinbart, diese jedoch nicht im laufenden Kalenderjahr ermöglicht wird.

Beispiel: Durch Betriebsvereinbarung wird bestimmt, dass die erstmalige Entgeltumwandlung am 31. Oktober des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre geltend zu machen ist.

Die tarifvertragliche Informationspflicht entsteht mit Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. Januar 2006.

Über die beschriebenen Sachverhalte hinaus besteht keine tarifvertragliche Hinweispflicht. Es gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln. Um mögliche Rechtsunklarheiten zu vermeiden, empfiehlt sich ein Hinweis in geeigneter Form über den Anwendungsbereich der Ziffer 5 hinaus, beispielsweise bereits für das Jahr 2005.

Herausnahme aus dem Kreis der Umwandlungsberechtigten – Geldersatzanspruch (Ziffer 6)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können gemäß § 16 Absatz 5 Auszubildende, befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in der Probezeit aus dem Kreis der zur Entgeltumwandlung Berechtigten herausgenommen werden. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass beispielsweise Auszubildende oder befristet Beschäftigte nach den Satzungen der Pensionskassen oft noch kein Mitglied der Pensionskassen werden können. Der Ausschluss aus dem Berechtigtenkreis zur Entgeltumwandlung hat zur Folge, dass dem ausgeschlossenen Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden ein Geldleistungsanspruch in Höhe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach § 15 zuzüglich der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 zusteht, soweit diese Beschäftigten die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen gemäß § 15 erfüllen. Kurzfristig Beschäftigte, die nicht länger als sechs Kalendermonate beschäftigt sind, können die Voraussetzungen des § 15 Ziffer 2 nicht erfüllen und haben daher keinen Geldleistungsanspruch nach Ziffer 6 der Protokollnotiz. Die Höhe des Geldleistungsanspruches richtet sich im Übrigen nach den allgemeinen Vorschriften des § 15, kann sich also beispielsweise für Monate, in denen der Berechtigte nicht für mindestens zwölf Arbeitstage Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Entgeltfortzahlung hat, vermindern und steht Teilzeitbeschäftigten in anteiliger Höhe zu. Der Anspruch auf Auszahlung des Geldbetrages in Höhe der Chemietarifförderung nach § 19 Ziffer 1 mindert sich im gleichen Verhältnis wie der Hauptanspruch. Der Geldleistungsanspruch ist zum Fälligkeitszeitpunkt der tariflichen Altersvorsorge mit dem laufenden Arbeitsentgelt auszuführen.

Zwölfteilung des zusätzlichen tariflichen Urlaubsgeldes und der Jahresleistung bei Altersteilzeit (Ziffer 7)

Möglichkeit der Zwölfteilung

Ziffer 7 beinhaltet eine Öffnungsklausel, durch welche die Einmalzahlungen durch freiwillige Betriebsvereinbarungen gezwölfteilt und in jedem Kalendermonat als Teil des Regelarbeitsentgelts im Sinne des § 6 Absatz 1 Altersteilzeitgesetz (AtG) zu einem Zwöftel ausgezahlt werden können.

Hintergrund dieser Regelung ist die ab 1. Juli 2004 geltende Änderung des AtG, die u. a. zu einer Änderung der Bemessungsgrundlagen für die Erstattung von Aufstockungsleistungen bei Wiederbesetzung des Altersteilzeitarbeitsplatzes geführt hat. Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Leistung ist bei einem Beginn der Altersteilzeit ab 1. Juli 2004 nicht mehr das Brutto-Arbeitsentgelt, sondern das in § 6 Absatz 1 AtG neu eingeführte Regelarbeitsentgelt. Beim Regelarbeitsentgelt werden Einmalzahlungen, beispielsweise Jahresleistung, Urlaubsgeld oder

Gratifikationen, bei der Erstattung durch die Arbeitsverwaltung künftig nicht mehr berücksichtigt. Gleichzeitig entfällt der Mindestnettobetrag von derzeit 70 %; das Regelarbeitsentgelt wird auch zur Bemessungsgrundlage für die Berechnung des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages.

Um auch künftig die Einmalzahlungen nach den Abschnitten II und III des TEA als Teil des neu eingeführten Regelarbeitsentgelts berücksichtigen zu können, wurde auch der Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit um eine Protokollnotiz gleichen Inhalts erweitert. Die Einmalzahlungen, die durch Inanspruchnahme dieser Öffnungsklausel zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren damit ihren Charakter als Einmalzahlung, und die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regelarbeitsentgelt. Die gezwölfteelten Einmalzahlungen werden somit Teil des Regelarbeitsentgelts mit der Folge, dass diese bei der Erstattung durch die Arbeitsverwaltung auch künftig berücksichtigt werden können. Die Möglichkeit der Zwölfteilung wird in dem überarbeiteten gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes ausdrücklich vorgesehen.

Bei der Inanspruchnahme der Öffnungsklausel ist zu berücksichtigen, dass die gezwölfteelte Einmalzahlung z. B. auch im Rahmen der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeld zu berücksichtigen ist.

Die tarifvertragliche Öffnungsklausel stellt lediglich eine Option dar, deren Inanspruchnahme freiwillig ist und von keiner Betriebspartei erzwungen werden kann. Auf diese Weise können im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung unternehmensspezifische Besonderheiten der betrieblichen Entgeltssysteme berücksichtigt werden.

Ausnahme bei Entgeltumwandlung

Die Zwölfteilung von Einmalzahlungen ist nach Satz 2 der Protokollnotiz nicht möglich, sofern der Durchführungsweg der Entgeltumwandlung eine Einmalzahlung voraussetzt.

Hintergrund dieser Regelung ist die aktuelle Rechtslage zur Sozialversicherungsbeitragspflicht von Beiträgen zu Direktversicherungen und Pensionskassen, soweit diese nach § 40 b EStG pauschal versteuert werden. Gemäß § 52 Absatz 52a EStG kann § 40b Absätze 1 und 2 EStG weiterhin in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung auf Beiträge an Direktversicherungen und Pensionskassen angewandt werden, soweit eine Versorgungszusage vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde. Es können also weiterhin Beiträge zu einer Direktversicherung und zu einer Pensionskasse bis zu einer Höhe von 1.752,00 € mit 20 % pauschal besteuert werden. Gemäß § 2 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) sind in dieser Höhe die Beiträge und Zuwendungen, sofern sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden,

nicht sozialversicherungsbeitragspflichtig. Die Beitragsfreiheit setzt damit voraus, dass pauschalversteuerte Beiträge zu einer Direktversicherung und zu einer Pensionskasse aus Einmalzahlungen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gewährt werden, stammen. Durch eine Zwölfteilung würde diese Voraussetzung mit der Folge entfallen, dass keine Beitragsfreiheit und damit auch keine Möglichkeit der tariflichen Entgeltumwandlung bestünde.

Gewährung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages nach dem 31. Dezember 2008 (Ziffer 8)

Gemäß § 16 Absatz 1 des Tarifvertrages ist die Entgeltumwandlung grundsätzlich von ihrer Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung abhängig. Nach dem Wortlaut des Tarifvertrages hätte daher ein Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung nach dem 31. Dezember 2008 wegen der Bindung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages an die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung gemäß § 16 des Tarifvertrages dessen Wegfall zur Folge. Da der Entgeltumwandlungsgrundbetrag aber durch Umwidmung des bisher zur Vermögensanlage vorgesehenen tariflichen Leistungsanspruches entstanden ist, stellen die Tarifvertragsparteien in Ziffer 8 der Protokollnotiz noch einmal ausdrücklich klar, dass der Entgeltumwandlungsgrundbetrag grundsätzlich unabhängig von der etwaigen Fortdauer der Sozialversicherungsfreiheit ab 2009 in jedem Fall weiter gewährt werden wird. Die Tarifvertragsparteien behalten sich allerdings insoweit nähere Festlegungen vor.

Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung – die verschiedenen Durchführungswege im Überblick

Unter betrieblicher Altersversorgung versteht das Betriebsrentenrecht ebenso wie der Tarifvertrag „Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses“. Die genannten Leistungen müssen nicht in einem Gesamtpaket in einer betrieblichen Altersversorgung angeboten werden. Der Arbeitgeber kann sich auch für nur eine Leistungsart der betrieblichen Altersversorgung entscheiden. Neben Rentenzahlungen zählen Kapitalzahlungen zur betrieblichen Altersversorgung, wenn sie Versorgungscharakter aufweisen. Es ist aber zu beachten, dass Kapitalzahlungen ohne Kapitalwahlrecht im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG nicht steuerlich gefördert werden.

Zusageformen

Als Zusageformen kommen nach dem Betriebsrentenrecht die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung in Betracht:

➤ **Leistungszusage**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, eine bestimmte, der Höhe nach definierte Versorgungsleistung zu erbringen.

➤ **Beitragsorientierte Leistungszusage**

Auch bei diesen Leistungszusagen wird eine bestimmte Versorgungsleistung versprochen. Konkret genannt wird aber zunächst nur ein bestimmter periodischer oder einmaliger Aufwand des Arbeitgebers für die Altersversorgung, der in der Regel versicherungsmathematisch in die versprochene Versorgungsleistung umgerechnet wird. Die Leistungshöhe wird also nach den vom Arbeitgeber aufzuwendenden Beiträgen und den daraus erzielten Erträgen bestimmt. Wenn der Betrag einschließlich der erzielten Erträge nicht ausreicht, um die zugesagte Leistung zu erbringen, haftet hierfür der Arbeitgeber.

➤ **Beitragszusage mit Mindestleistung**

Der Arbeitgeber ist zur Erbringung von Beiträgen verpflichtet. Er trägt die Haftung für eine Mindestleistung. Darüber hinaus trägt der Arbeitnehmer das Kapitalanlagerisiko. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Versorgungsfall das sich aus den Beiträgen und Erträgen ergebende Kapital zur Verfügung zu stellen, mindestens jedoch die Summen der zugesagten Beiträge, soweit diese nicht für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden. Die Beitragszusage ist nur bei Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen möglich.

Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag räumt dem Arbeitnehmer einen Entgeltumwandlungsanspruch ein. Entgeltumwandlung liegt vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung ist eine Änderung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitnehmer verzichtet auf einen Teil seines künftigen Entgelts. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung senkt also künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt. Als Gegenleistung verspricht der Arbeitgeber Versorgungsleistungen. Umwandelbar sind nur künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt, das heißt solche, die noch nicht fällig sind.

Unverfallbarkeit bei Entgeltumwandlung

Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind nach §1b Absatz 5 Satz 1 BetrAVG sofort gesetzlich unverfallbar. Diese Regelung gilt allerdings nur für Neuzusagen, die ab dem 1. Januar 2001 erteilt wurden. Für Zusagen, die vor dem 1. Januar 2001 erteilt wurden, sind grundsätzlich die bisherigen Unverfallbarkeitsfristen weiter anwendbar. Nach der Übergangsregelung des §30f zweiter Halbsatz BetrAVG bleibt die Anwartschaft aber auch dann erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet ist. Die vor dem 1. Januar 2001 erteilten Zusagen werden also spätestens am 1. Januar 2006 gesetzlich unverfallbar. Allerdings war es auch in der Vergangenheit bereits üblich und rechtlich zulässig, dem Arbeitnehmer eine vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn einzuräumen.

Für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft regelt §2 Absatz 5a BetrAVG die Berechnung nach Maßgabe der erdienten Anwartschaft, das heißt die vom Zeitpunkt der Zusageerteilung bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft aus den bis dahin aufgewandten Beträgen. Auch diese Regelung ist nur auf Neuzusagen, die nach dem 1. Januar 2001 erteilt wurden, anwendbar.

Insolvenzschutz

Da die Unverfallbarkeit für Neuzusagen mit sofortiger Wirkung eintritt, besteht grundsätzlich auch eine Insolvenzsicherung über den Pensionsversicherungsverein (PSV). Die Versorgungsempfänger und ihre Hinterbliebenen, deren Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht erfüllt werden können, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, haben gegen den Träger der Insolvenzsicherung einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Unmittelbarer Insolvenzschutz ergibt sich wegen §7 Absatz 5 BetrAVG grundsätzlich erst zwei Jahre nach Erteilung der Zusage. Bei nach dem 1. Januar 2002 im Rahmen einer Entgeltumwandlung erteilten

Zusagen und bei im Rahmen von Übertragungen gegebenen Zusagen besteht ein sofortiger Insolvenzschutz, soweit die gesetzlichen Höchstbeträge (bei Entgeltumwandlungen: 4 % der Beitragsbemessungsgrenze, beim Übertragungswert: die Beitragsbemessungsgrenze) nicht überschritten werden. Der Insolvenzschutz ist der Höhe nach auf das Dreifache der zum Zeitpunkt des Eingreifens des Insolvenzschutzes geltenden allgemeinen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV begrenzt (2005: 7.245,00 € in den alten, 6.090,00 € in den neuen Bundesländern).

Anpassung

Der Arbeitgeber ist gemäß § 16 Absatz 5 BetrAVG verpflichtet, die laufenden Leistungen mindestens jährlich um 1 % anzupassen oder im Falle der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen zu verwenden. § 16 Absatz 5 BetrAVG gilt nur für Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 2000 erteilt wurden. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung besteht keine Anpassungsverpflichtung.

Fortführung mit Eigenbeiträgen

Nach § 1a Absatz 4 BetrAVG kann der Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung durch Eigenbeiträge in entgeltlosen Beschäftigungszeiten (z. B. Elternzeit, Krankengeldbezug) mit bereits zugeflossenem und versteuertem Arbeitsentgelt weiterführen. Auf Eigenbeiträge finden die Regelungen zur Entgeltumwandlung entsprechende Anwendung, das heißt, sie sind sofort unverfallbar und insolvenzgeschützt.

Übertragung der Versorgung bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität)

Nach dem Alterseinkünftegesetz besteht für Neuzusagen ab dem 1. Januar 2005 ein Mitnahmeanspruch des Arbeitnehmers gegen den bisherigen Arbeitgeber bzw. den Versorgungsträger in Höhe des Übertragungswertes der Anwartschaft innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Anwartschaften innerhalb eines versicherungsförmigen Durchführungsweges (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) erworben wurden und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Der neue Arbeitgeber ist zur Erteilung einer wertgleichen Zusage verpflichtet und muss diese in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg absichern. Daneben besteht die Möglichkeit der einvernehmlichen Übertragung für alle Durchführungswege entweder durch Übernahme der Zusage durch den neuen Arbeitgeber oder durch die Überführung des Übertragungswertes auf den neuen Arbeitgeber. Wird der Übertragungswert überführt, so gelten für die neue Anwartschaft die Regelungen über die Entgeltumwandlung entsprechend, d. h. diese ist sofort unverfallbar

und insolvenzgeschützt. Die Überführung des Übertragungswertes ist gemäß § 3 Nr. 55 EStG steuerlich flankiert, soweit von einem internen Durchführungsweg (Unterstützungskasse, Direktzusage) auf einen internen Durchführungsweg oder von einem externen (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) auf einen externen Durchführungsweg übertragen wird.

Umwandlung von Tarifentgelt

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist (§ 17 Absatz 5 BetrAVG). Ohne Öffnungsklausel können also nur übertarifliche Ansprüche umgewandelt werden. Für eine Entgeltumwandlung aufgrund des Tarifvertrages kann jede Form der betrieblichen Altersversorgung mit verschiedenen Leistungen genutzt werden. Der Arbeitgeber kann dem Berechtigten nach seiner Wahl einen oder mehrere der nach dem Betriebsrentengesetz für die Entgeltumwandlung zulässigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung anbieten. Dies sind:

- die Direktversicherung
- die Pensionskasse
- die Direktzusage
- die Unterstützungskasse und
- der Pensionsfonds

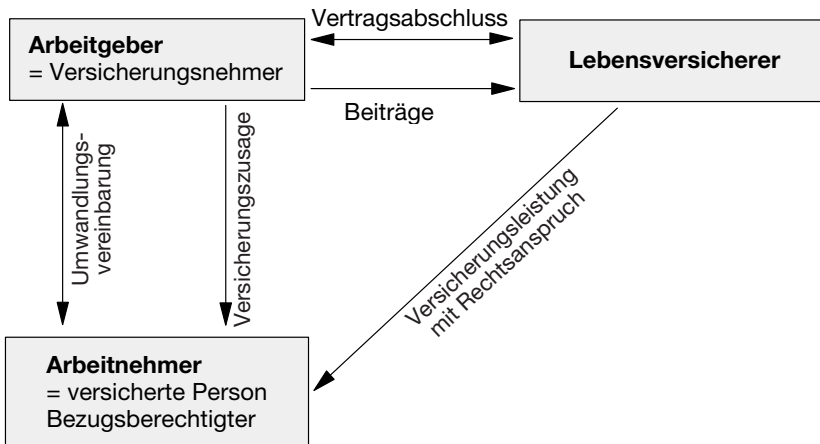
I. Direktversicherung

1. Begriff

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber zur betrieblichen Altersversorgung zugunsten eines Arbeitnehmers abschließt. Der Arbeitnehmer oder seine bezugsberechtigten Hinterbliebenen erhalten einen direkten Anspruch auf die Versicherungsleistungen. Träger der Versorgung ist bei der Direktversicherung nicht der Arbeitgeber, sondern das Versicherungsunternehmen. Das Versicherungsunternehmen unterliegt der strengen Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Zwischen Arbeitgeber, Versicherungsunternehmen und Arbeitnehmer besteht ein Dreiecksverhältnis: Das Versicherungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherer (Vertrag zugunsten Dritter), das Bezugsrechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Versicherer und das Versorgungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Versorgungsverhältnis liegt dem Versicherungsverhältnis als arbeitsrechtliches Valutaverhältnis zugrunde.

Direktversicherung

Rechtsbeziehungen



2. Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Auch bei einer Direktversicherung durch Entgeltumwandlung führt der Arbeitgeber die Beiträge an das Versicherungsunternehmen ab, unabhängig davon, dass diese Beiträge durch Umwandlung der Einmalzahlungen vom Arbeitnehmer finanziert werden. Die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie haben darüber hinaus zur Förderung der Durchführung des Tarif-

vertrages einen Konsortialvertrag mit wichtigen Lebensversicherern abgeschlossen, der besonders günstige Konditionen enthält.

3. Merkmale der Direktversicherung

Garantierte Beiträge und Leistungen

Der Beitrag wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen festgelegt. Die Kalkulation unterliegt der Kontrolle der BaFin.

Die Höhe des Beitrages wird für die gesamte vereinbarte Beitragszahlungsdauer festgelegt. Vertraglich wird eine bestimmte Versicherungsleistung festgelegt, zu der Überschussanteile hinzukommen können.

Im Versicherungsverlauf entstehen bei einer günstigeren Entwicklung bei Verzinsung, Risiko und Kosten Überschüsse. Diese Überschüsse werden – so schreibt das Versicherungsaufsichtsgesetz vor – nahezu vollständig den Versicherten gutgebracht. Sie können zu einer erheblichen Erhöhung der Leistungen aus der Direktversicherung führen. Darüber hinaus entfällt die gesetzlich vorgeschriebene Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass dann, wenn die Rente durch Überschussbeteiligung erhöht wird, der Werterhalt sichergestellt ist.

Die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers entfällt ferner, wenn der Arbeitgeber die durch das AVmG neu geschaffene Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt.

Risikoverlagerung

Bei der Direktversicherung werden alle Versorgungsrisiken der betrieblichen Altersversorgung auf den Versicherer verlagert.

Die Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht zugunsten des Arbeitnehmers erfordert keinen Insolvenzschutz durch den PSV und verursacht damit keine zusätzlichen Kosten. Dem Arbeitnehmer bleibt die Versorgung bei einer Insolvenz des Arbeitgebers im bereits finanzierten Umfang erhalten.

Keine Haftung des Arbeitgebers

Bei entsprechender rechtlicher Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage entsteht keine über die vereinbarte Beitragszahlung hinausgehende Haftung des Arbeitgebers. Dies wird dadurch erreicht, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung exakt die Leistungen arbeitsvertraglich zusagt, die im Rahmen der Direktversicherung vorgesehen sind.

Einfache Handhabung

Die Direktversicherung zeichnet sich durch klare und leicht durchschaubare rechtliche Beziehungen zwischen den Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Versicherer) aus und ist daher in der Handhabung ein besonders einfacher Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.

Die Direktversicherung hat keine Auswirkungen auf die betriebliche Bilanz. Dadurch entfällt eine Bewertung der Versorgungsverpflichtungen.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann sich der Arbeitgeber beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers mit unverfallbarem Anspruch durch Mitgabe der Direktversicherung von allen weiteren Verpflichtungen befreien (sog. versicherungsvertragliche Lösung). Der Arbeitnehmer erhält die Gelegenheit, die Versicherung privat weiterzuführen oder durch seinen neuen Arbeitgeber fortführen zu lassen. Für den bisherigen Arbeitgeber ist der Versorgungsvorgang mit dem Ausscheiden abgeschlossen.

Steuerliche Behandlung in der Finanzierungsphase

Der Arbeitgeber kann Beiträge zur Direktversicherung wie Gehaltszahlungen als Betriebsausgaben absetzen. Der Wert der Direktversicherung ist nicht zu aktivieren, soweit das Bezugsrecht dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen zusteht.

Bei den Arbeitnehmern sind die vom Arbeitgeber aufgewendeten Beiträge zur Direktversicherung gemäß §3 Nr. 63 Satz 1 EStG lohnsteuerfrei in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Soweit Beiträge diese Höhe übersteigen, besteht Lohnsteuerfreiheit in Höhe von 1.800,00 € gemäß §3 Nr. 63 Satz 3 EStG. Dies gilt allerdings nur für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt wurden.

Bei Zusagen, die vor diesem Datum erteilt wurden, besteht für den Arbeitgeber ggf. weiterhin die Möglichkeit, die Lohnsteuer nach §40b EStG mit einem Steuersatz von 20 % zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag pauschal abzugelten. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Pauschalsteuer abzuführen. Er kann jedoch das Angebot einer Entgeltumwandlung durch Direktversicherung davon abhängig machen, dass bei der Pauschalierung der Arbeitnehmer im Innenverhältnis die Pauschalsteuer ganz oder anteilig trägt. Gegenüber der individuellen Besteuerung kann so in der Regel ein steuerlicher Vorteil erreicht werden. Die Pauschalversteuerung ist für Beiträge bis höchstens 1.752,00 € pro Arbeitnehmer im Kalenderjahr möglich. Die Obergrenze von 1.752,00 € erhöht sich auf 2.148,00 €, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Vertrag versichert werden und der Durchschnittsbeitrag für jeden Arbeitnehmer 1.752,00 € nicht übersteigt (sog. Durchschnittsbildung). Werden die genannten Höchstgrenzen überschritten, so muss der überschießende Teil individuell versteuert werden.

Bestehen für einen Arbeitnehmer mehrere Direktversicherungen, zum Beispiel bei verschiedenen Lebensversicherungsunternehmen oder erwirbt der Arbeitnehmer auch Versorgungsansprüche gegenüber einer Pensionskasse, dürfen die vom Arbeitgeber aufgewendeten Beiträge an diese Institutionen zusammen die genannten Grenzen im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Bei Direktversicherungen besteht ferner die Möglichkeit, die staatliche Förderung durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug gemäß §§ 10a, 79ff. EStG in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist aber, dass die Altersvorsorgeaufwendungen individuell versteuert und verbeitragt werden. Lohnsteuerpauschalierung und Förderung gemäß § 10a EStG können parallel in Anspruch genommen werden, sofern jeweils die entsprechenden Beiträge aufgebracht werden.

Steuerliche Behandlung in der Auszahlungsphase

Soweit die Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei erfolgte, werden die Versorgungsbezüge gemäß § 22 Nr. 5 EStG mit dem individuellen Steuersatz nachgelagert besteuert. Sofern die Beitragszahlung gemäß § 40b EStG pauschalversteuert wurde, unterliegen laufende Renten aus einer Direktversicherung der Ertragsanteilbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG. Bei Fälligkeit der Leistungen müssen also nur noch die darin enthaltenen Zinserträge versteuert werden. Die Höhe dieser Zinserträge wird über den so genannten Ertragsanteil ermittelt. Bei Rentenbeginn im Alter von 65 Jahren beträgt der Ertragsanteil zurzeit 18 % der Rente. Sofern die Förderung nach §§ 10a, 79ff. EStG in Anspruch genommen wurde, sind Leistungen aus Direktversicherungen nach § 22 Nr. 5 EStG in voller Höhe steuerpflichtig.

In der Auszahlungsphase werden die Leistungen aus einer Kapitallebensversicherung, welche nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurde, in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der auf sie entrichteten Beiträge (Erträge) in vollem Umfang als Einnahme aus Kapitalvermögen erfasst. Wird die Versicherungsleistung für einen solchen Vertrag allerdings erst nach der Vollendung des 60. Lebensjahres und nach Ablauf von zwölf Jahren seit dem Vertragsabschluss ausgezahlt, ist nur die Hälfte dieses Unterschiedsbetrags als Einnahme aus Kapitalvermögen anzusetzen. Die Erträge von vor dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Versicherungen mit Mindestlaufzeit von zwölf Jahren bleiben steuerfrei.

Eine Förderung gemäß §§ 10a, 79ff. EStG ist bei Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht und Kapitalversicherungen gegen laufende Beitragsleistung nicht möglich. Für diese ist der Zwölf-Jahres-Zeitraum von großer Bedeutung. Die Mindestvertragsdauer von zwölf Jahren bei Kapitalversicherungen und Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht ist auch bei

bestimmten Vertragsänderungen grundsätzlich zu beachten, da eine Vertragsänderung insoweit steuerlich als neuer Vertragsabschluss (Novation) angesehen werden kann.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge

Auf Beiträge, die nach §3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei sind, entfallen keine Sozialversicherungsbeiträge, soweit diese 4 % der Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Beiträge im Rahmen des steuerfreien 1.800,00 €-Aufstockungsbetrages nach §3 Nr. 63 Satz 3 EStG sind beitragspflichtig.

Pauschal versteuerte Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer Höhe von 1.752,00 € sozialversicherungsfrei, wenn sie im Wege der Entgeltumwandlung aus Einmalzahlungen – wie im Tarifvertrag vorgesehen – finanziert werden. Diese Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung endet nach der derzeitigen Rechtslage aber mit dem 31. Dezember 2008.

Im Fall der Förderung nach §10a EStG müssen die Beiträge individuell verbeitragt werden.

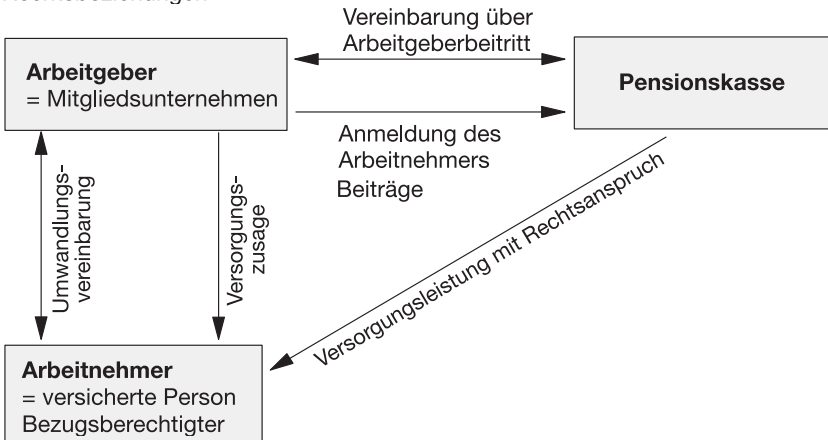
II. Pensionskasse

1. Begriff

Bei einer betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu, die im Versorgungsfall aber nicht von ihm, sondern von einer Pensionskasse erbracht werden.

Pensionskasse

Rechtsbeziehungen



Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die der strengen Aufsicht der BaFin unterliegen. Sie gewähren auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch. Der Anspruch der Mitarbeiter auf Versorgungsleistungen richtet sich unmittelbar gegen die Pensionskasse und nicht gegen den Arbeitgeber.

2. Pensionskassenanwartschaft durch Entgeltumwandlung

Bei einer Pensionskassenzusage durch Entgeltumwandlung wird der Anspruch auf die tarifliche Einmalzahlung in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt. Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer zur Pensionskasse an. Der Arbeitnehmer ist Versicherter und in der Regel Mitglied der Pensionskasse.

Die Beitragszahlungen sind gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei, unabhängig ob arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung oder Entgeltumwandlung vorliegt.

Entscheidet sich der Arbeitgeber, seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung gegen Entgeltumwandlung bei einer Pensionskasse anzubieten, so ist bei der Umsetzung Folgendes zu beachten:

Zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse ist grundsätzlich eine Vereinbarung über die Mitgliedschaft des Arbeitgebers in der Pensionskasse abzuschließen, da der Arbeitgeber in der Regel zu den Trägerunternehmen der Pensionskasse gehören muss. Arbeitgeber und Belegschaftsvertretung können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung weitere Einzelheiten über die Umsetzung des Tarifvertrages durch Beitragszahlungen an eine Pensionskasse regeln. In dieser Betriebsvereinbarung können u.a. alle Abweichungen vom Tarifvertrag, wie zum Beispiel Zeitpunkt der Fälligkeit der Beitragszahlung an die Pensionskasse, Geltung des jeweils gültigen Leistungsrechts der Pensionskasse, Erklärungsfrist für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung, Dauer der Bindungsfrist für die Umwandlung, Höhe des Umwandlungsrahmens, Voraussetzung der beitragsfreien Entgeltumwandlung etc. geregelt werden.

Betriebliche Pensionskassen unterliegen als Sozialeinrichtungen der Mitbestimmung, das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in den Aufsichtsgremien der Kasse (Vertreterversammlung/Aufsichtsrat) nach Maßgabe der jeweiligen Satzungsbestimmungen vertreten.

3. Merkmale einer Pensionskassenzusage

Finanzierung und bilanzielle Auswirkungen

Durch das kapitalbildende Finanzierungsverfahren der Pensionskassen werden die Versorgungszusagen des Arbeitgebers mit der Beitragszahlung an die Pensionskassen ausfinanziert.

Eine betriebliche Altersversorgung im Wege einer Pensionskassenzusage hat keine Auswirkungen auf die Bilanz, da der Arbeitgeber für die Versorgungszusagen keine Pensionsrückstellungen bilden muss.

Steuerliche und beitragsrechtliche Behandlung

Gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG sind Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen, steuerfrei. Dies gilt nicht nur für die „originären“ Beiträge im Rahmen einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung, sondern auch für die aus einer Entgeltumwandlung stammenden Beiträge. Soweit die Beiträge steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG sind, liegt nach der Arbeitsentgeltverordnung auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung vor. Für Zusagen aus Entgeltumwandlung gilt diese Beitragsfreiheit nach der derzeitigen Rechtslage nur bis zum 31. Dezember 2008.

Sofern der beitragsfreie Bereich des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ausgeschöpft ist, können weitergehende Beiträge bis zu einer Höhe von 1.800,00 € im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei dotiert werden; dies gilt allerdings nur für Zusagen, die nach dem 1. Januar 2005 erteilt worden sind. Diese Beiträge sind sozialversicherungspflichtig.

Bei Zusagen, die vor diesem Datum erteilt worden sind, besteht ggf. weiterhin die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung gemäß § 40b EStG. Im Umfang der Pauschalversteuerung (1.752,00 €) liegt unter bestimmten Voraussetzungen Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung vor. Auch insoweit besteht die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung aber nur bis zum 31. Dezember 2008. Die Pauschalsteuer kann wirtschaftlich vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber getragen werden. Die Beteiligten müssen sich deshalb darüber einigen, wer die auf die Beiträge zur Pensionskasse entfallende pauschale Lohn- und Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag tragen soll.

Soweit der Mitarbeiter bereits in einer Pensionskasse versichert ist oder für ihn Direktversicherungen bestehen, dürfen die pauschal versteuerten Beiträge insgesamt den Betrag von 1.752,00 € im Kalenderjahr nicht überschreiten. Diese Obergrenze erhöht sich auf 2.148,00 €, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einer Pensionskasse und/oder in einem Gruppenversicherungsvertrag versichert werden und der Durchschnittsbeitrag für jeden einzelnen Arbeitnehmer 1.752,00 € nicht übersteigt.

Sind die Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und zusätzlich des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG bzw. des § 40b EStG vollständig ausgeschöpft, müssen die Entgeltumwandlungsbeträge individuell versteuert und verbeitragt werden.

Auch für Pensionskassen kommt die staatliche Förderung durch Kombination aus Zulagen und ggf. Sonderausgabenabzug in Betracht. Voraus-

setzung ist u.a. die individuelle Versteuerung und Verbeitragung der Altersvorsorgeaufwendungen. Die Förderung nach § 10a EStG kann auf Wunsch des Arbeitnehmers auch dann in Anspruch genommen werden, wenn der steuerfreie Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG noch nicht ausgeschöpft ist.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, die Pauschalversteuerung und die staatliche Förderung können additiv in Anspruch genommen werden, wenn jeweils die entsprechenden Beträge aufgewendet werden.

Sofern die Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei oder gemäß §§ 10a, 79ff. EStG gefördert sind, werden die Leistungen in der Auszahlungsphase gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll versteuert. Soweit pauschal und damit vorgelagert versteuert wurde, werden die Rentenleistungen mit dem Ertragsanteil besteuert.

Insolvenzsicherung

Eine Insolvenzsicherung durch den PSV ist bei einer Pensionskassenzusage nicht erforderlich. Für eine betriebliche Altersversorgung durch Pensionskassenzusagen sind aufgrund des versicherungsrechtlichen Durchführungsweges keine Beiträge an den PSV zu leisten. Dies gilt auch für Beitragszusagen mit Mindestleistung.

Überschussbeteiligung

Für laufende Leistungen aus arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung entfällt die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Indem die Renten durch die Gewinnbeteiligung erhöht werden, ist sichergestellt, dass ihr Wert erhalten bleibt.

Für laufende Leistungen, die auf Zusagen aus Entgeltumwandlungsvereinbarungen beruhen, die nach dem 31. Dezember 2000 erteilt wurden, ist die oben dargestellte Verwendung der Überschussanteile gemäß § 16 Absatz 5 BetrAVG verpflichtend.

Für Beitragszusagen mit Mindestleistung besteht keine Anpassungsprüfungspflicht.

III. Direktzusage

1. Begriff

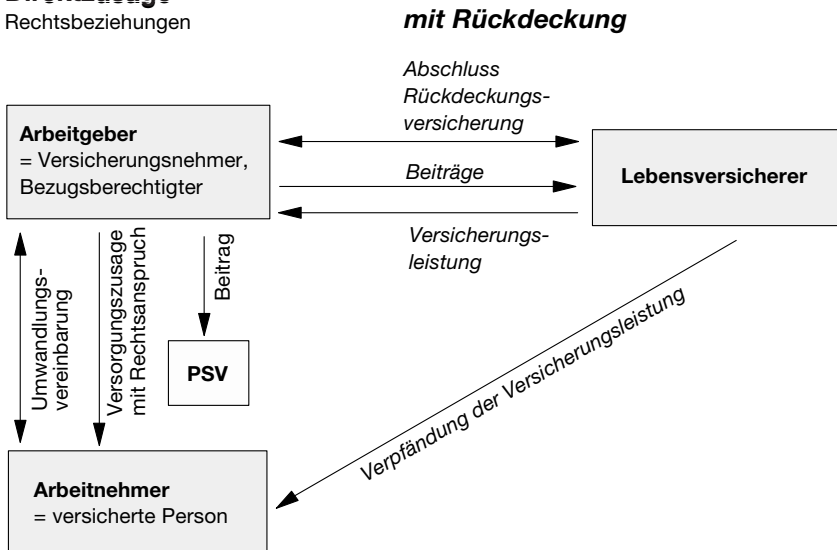
Bei einer Direktzusage sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar zu. Im Versorgungsfall ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer direkt zur Leistung verpflichtet. Leistungen im vorzeitigen Todesfall können an den versorgungsberechtigten Ehegatten oder an versorgungsberechtigte Kinder gewährt werden.

2. Direktzusage durch Entgeltumwandlung

Bei Direktzusagen durch Entgeltumwandlung sagt der Arbeitgeber dem Berechtigten für die tariflichen Entgeltbestandteile eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bestimmte wertgleiche Anwartschaft zu. Der Arbeitgeber zahlt das umgewandelte Entgelt dem Berechtigten also nicht bar aus. Für die Direktzusage besteht im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Insolvenzschutz. Der Arbeitgeber leistet hierfür Beiträge zum Pensionssicherungsverein (PSV). Bei Rentenzusagen muss der Arbeitgeber im Versorgungsfall seiner gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nachkommen.

Direktzusage

Rechtsbeziehungen



3. Merkmale einer Direktzusage

Rückstellungsbildung beim Arbeitgeber

Der Arbeitgeber bildet für die Versorgungsanwartschaft in der Handels- und Steuerbilanz Pensionsrückstellungen. Folgende Voraussetzungen zur Bildung von Pensionsrückstellungen müssen erfüllt sein:

Voraussetzungen für Rückstellungsbildung

Handelsrechtlich (§ 249 Absatz 1 HGB)

- künftige Fälligkeit der Verpflichtung
- wirtschaftliche Verursachung vor dem Bilanzstichtag
- objektivierbare Wahrscheinlichkeit der späteren Leistungserfüllung

Steuerrechtlich (§ 6a EStG)

- Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer
- keine steuerschädlichen Vorbehalte
- Schriftform

Pensionsrückstellungen dürfen außerdem nur gebildet werden, wenn der begünstigte Arbeitnehmer ein bestimmtes Mindestalter erreicht hat. Für Pensionszusagen, die bis zum 31. Dezember 2000 erteilt wurden, gilt ein Mindestalter von 30 Jahren. Daher darf mit der Rückstellungsbildung erst am Ende des Wirtschaftsjahres begonnen werden, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 30. Lebensjahr vollendet hat. Das gilt für den Pensionsberechtigten auch nach dem 31. Dezember 2001 weiter, und zwar auch dann, wenn später eine zusätzliche Zusage erteilt wird. Bei Neuzusagen ab dem 1. Januar 2001 dürfen bereits ab Vollendung des 28. Lebensjahres Pensionsrückstellungen gebildet werden. Bei einer Entgeltumwandlung hingegen können die Rückstellungen völlig unabhängig vom Alter gebildet werden, da für diese Anwartschaften die sofortige Unverfallbarkeit gilt.

In Höhe der Pensionsrückstellungen wird der steuerliche Gewinn und damit die Steuerlast des Arbeitgebers gemindert. Dadurch ergibt sich für den Arbeitgeber eine Liquiditätsverbesserung.

Brutto-Netto-Effekt für den Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer ist eine Direktzusage gegen Entgeltumwandlung durch den Brutto-Netto-Effekt sehr günstig. Beiträge zur Sozialversicherung und Lohnsteuer fallen während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht an. Ab 2002 besteht die Beitragsfreiheit aber nur noch bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Die Steuerfreiheit in der Ansparphase bleibt aber unbeschränkt. Ab 1. Januar 2009 fällt die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung nach zeitlicher Rechtslage ganz weg.

Der Arbeitnehmer muss die Versorgungsleistung erst bei ihrem Bezug versteuern. Diese Verlagerung der Besteuerung auf einen späteren Zeitpunkt kann zu steuerlichen Vorteilen beim Arbeitnehmer führen. Die spätere Lohnsteuerbelastung ist in der Regel geringer oder entfällt, da der Versorgungsfreibetrag zusammen mit dem Grundfreibetrag nach §19 Absatz 2 EStG entlastend wirkt und die gesetzliche Sozialversicherungsrente nur mit dem Ertragsanteil nach §22 EStG steuerpflichtig ist.

Im Versorgungsfall ist es ggf. sinnvoll, je nach der einkommenssteuerlichen Situation zwischen einer Rente oder einer Kapitalzahlung abzuwägen. Im Falle einer Kapitalzahlung können beim Arbeitnehmer durch die Anwendung der so genannten Fünftelungsvorschrift nach §34 EStG progressionsmildernde Wirkungen erzielt werden.

Rückgedeckte Direktzusagen

Der Arbeitgeber kann seine Direktzusagen auch bei einem Versicherungsunternehmen versichern (sog. rückgedeckte Direktzusagen). Er ist bei der Rückdeckungsversicherung Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter. Der Arbeitgeber führt in diesem Fall das umgewandelte Entgelt an das Versicherungsunternehmen als Betriebsausgaben ab und überträgt damit die Risiken auf den Versicherer. Bei Eintritt des Versorgungsfalles stehen über die Rückdeckung die zur Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen notwendigen Mittel zur Verfügung. Die späteren Versorgungsleistungen werden so planmäßig vorfinanziert. Auch Verwaltungsaufgaben können vom Versicherer übernommen werden. Der Anspruch des Unternehmens gegen die Versicherung ist in der Bilanz auszuweisen (Aktivierung).

Für den Arbeitgeber wirkt eine rückgedeckte Direktzusage finanzwirtschaftlich in der Regel positiv, wenn die Zusage an Leistungen orientiert wird, die bei durchgehender Zahlung des Umwandlungsbetrages bis zur Altersgrenze in der Rückdeckung erreichbar sind. Im Saldo zwischen Pensionsrückstellung und Aktivwert ergeben sich in der Regel dann buchmäßige Gewinnminderungseffekte, die eine Ertragsteuerstundung auslösen können. Demgegenüber steht allerdings ein gewisses Risiko, dass bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers zur Finanzierung der unverfallbaren Versorgungsanswartschaft entstehen kann. Zudem fallen bei Direktzusagen auch Regie- und Gutachterkosten an.

IV. Unterstützungskassen

1. Begriff

Bei einer Versorgung durch eine Unterstützungskasse sagt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Anlass des Arbeitsverhältnisses durch eine Unterstützungskasse zu. Auf die Leistungen der Unterstützungskasse besteht nach dem Gesetz kein Rechtsanspruch. Leistungen im Todesfall können an den versorgungsberechtigten Ehegatten oder an versorgungsberechtigte Kinder gewährt werden. Für die Unterstützungskassenzusage besteht ein Insolvenzschutz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber muss Beiträge zum Pensionsversicherungsverein (PSV) abführen. Bei laufenden Renten besteht eine Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers.

Es gibt Firmenunterstützungskassen, die Einzelkassen mit einem Trägerunternehmen sind, und Konzernunterstützungskassen, die Trägerunternehmen haben, die wirtschaftlich miteinander verbunden sind. Außerdem gibt es Gruppenunterstützungskassen für mehrere wirtschaftlich voneinander unabhängige Unternehmen. Diese Art der Unterstützungskasse wird vor allem von Lebensversicherern in rückgedeckter Form einschließlich des vollständigen Pensionsmanagements angeboten.

2. Unterstützungskassenzusage bei Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber zahlt den umgewandelten Betrag dem Berechtigten nicht aus, sondern erteilt dem Arbeitnehmer eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen wertgleiche Zusage auf Unterstützungskassenleistungen. Zur Finanzierung der Zusagen leistet das Unternehmen Zuwendungen an die Unterstützungskasse, die innerhalb der Grenzen des §4d EStG als Betriebsausgaben abgezogen werden können.

Für den Arbeitnehmer ist eine Unterstützungskassenzusage gegen Entgeltumwandlung ebenso wie die Direktzusage gegen Entgeltumwandlung besonders vorteilhaft. Lohnsteuer fällt während der gesamten Anwartschaftsphase nicht an. Außerdem besteht für die Altersvorsorgeaufwendungen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Bei Entgeltumwandlung gilt dies ab 2002 nur noch bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Versorgungsleistungen sind beim Arbeitnehmer erst während ihres Bezuges zu versteuern. Die Ausführungen zur Direktzusage gelten entsprechend.

3. Merkmale einer Unterstützungskasse

Quasi-Rechtsanspruch

Bei Unterstützungskassen ist der Rechtsanspruch auf ihre Leistungen im Gesetz ausdrücklich ausgeschlossen, damit sie nicht der Versicherungs-

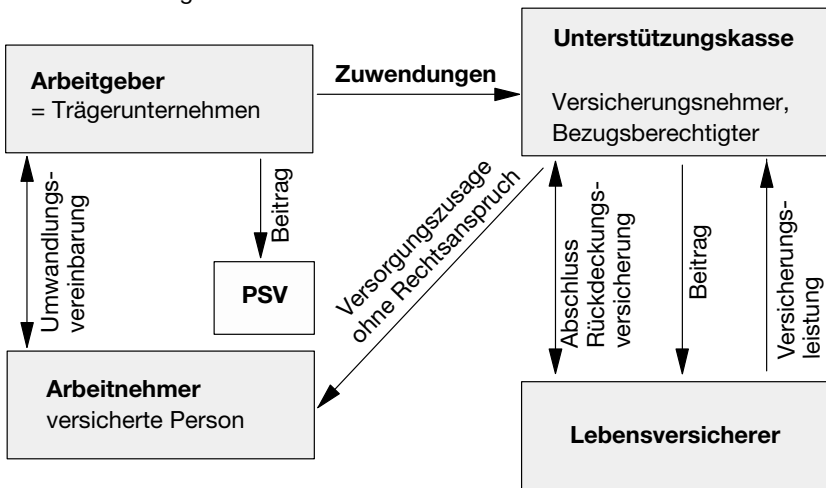
aufsicht unterliegen. Die Renten sind deswegen aber nicht unsicherer. Die Ansprüche des Versorgungsberechtigten sind zum einen beim PSV abgesichert. Zum anderen geht das Bundesarbeitsgericht bei der Prüfung der Rechtmäßigkeit von Kürzungen bzw. von Widerruf oder Teilwiderauf von Betriebsrentenverpflichtungen einer Unterstützungskasse von den gleichen Maßstäben aus wie bei einer unmittelbaren betrieblichen Versorgungszusage. Im Ergebnis besteht damit ein faktischer Anspruch auf die Versorgungsleistungen, der gegenüber der Unterstützungskasse bzw. dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann.

Besonderheiten der Entgeltumwandlung bei der Unterstützungskasse

Die Finanzierung der Versorgungsleistungen aus Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse erfolgt nach Maßgabe der einkommenssteuerlichen Vorschrift des § 4d EStG. Der Arbeitgeber kann die Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben abziehen. Bei den Unterstützungskassen wird zwischen einer sogenannten pauschal dotierten und einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse unterschieden. Bei der pauschal dotierten Unterstützungskasse sind die Zuwendungen begrenzt (bis max. zwei Jahresrenten), so dass keine ausreichende Anwartschaftsfinanzierung möglich ist. Aus diesem Grund kommt für die Entgeltumwandlung keine pauschal dotierte Unterstützungskasse nach § 4d Nr. 1 EStG infrage.

Unterstützungskasse mit Rückdeckung

Rechtsbeziehungen



Rückgedeckte Unterstützungskassen

Rückgedeckte Unterstützungskassen sind in der Lage, die Versorgungsleistungen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles auszufinanzieren. Die Verpflichtungen werden in der Bilanz des Arbeitgebers nicht ausgewiesen. Insbesondere bei längeren Vordienstzeiten kann sich jedoch ein Nachfinanzierungsrisiko beim Arbeitgeber ergeben, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet. Dann kann der zeitanteilig erdiente Versorgungsanspruch höher sein als die bis zum Ausscheidezeitpunkt finanzierte Versicherungsleistung. Zu berücksichtigen ist auch, dass die Beiträge für die Rückdeckungsversicherungen während der Anwartschaftszeit nach §4d EStG gleich bleibend bzw. steigend sein müssen, damit sie steuerlich als Betriebsausgaben abgezogen werden können. Einmalprämien sind für Anwärter mit steuerlicher Wirkung nicht möglich.

Rückgedeckte Unterstützungskassen aus dem Angebot der Lebensversicherer sind in der Regel körperschaftsteuerbefreit.

Mit einer rückgedeckten Unterstützungskassenzusage gegen Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber gegen das Versorgungsrisiko (Langlebigkeit und ggf. auch vorzeitiger Eintritt des Versorgungsfalles) abgesichert. Gleichzeitig wird durch die Zahlung der gleich bleibenden bzw. steigenden jährlichen Prämien an die Rückdeckungsversicherung der Versorgungsaufwand verursachungsgerecht den Geschäftsjahren zugeordnet. Der Aufwand für das Unternehmen setzt sich zusammen aus Zuwendungen, die in ihrer Höhe dem Umwandlungsbetrag entsprechen, sowie aus den Betreuungskosten, die der Unterstützungskasse entstehen. Auch hier sieht der Konsortialvertrag für rückgedeckte Unterstützungskassen günstige Konditionen vor. Erfasst werden können nur Arbeitnehmer, die mindestens das 28. Lebensjahr vollendet haben.

V. Pensionsfonds

1. Begriff

Der Pensionsfonds ist gemäß §112 VAG eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die gegen Zahlung von Beiträgen im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitnehmer durchführt. Der Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene haben einen Rechtsanspruch auf Leistungen gegen den Pensionsfonds. Der Pensionsfonds ist in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder des Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit zu betreiben und ist der Versicherungsaufsicht unterworfen. Die Besonderheit des Pensionsfonds besteht in der größeren Anlagefreiheit im Verhältnis zu Pensionskassen oder Direktversicherungen. Für diese gelten strengere quantitative Anlagegrundsätze. Die Details zur Vermögensanlage bei Pensionsfonds

werden durch Rechtsverordnungen geregelt. Es gilt gemäß § 115 Absatz 1 VAG der allgemeine Grundsatz, dass das Kapital so angelegt wird, dass eine möglichst große Sicherheit und Rentabilität bei ausreichender Liquidität des Pensionsfonds unter Wahrung angemessener Mischung und Streuung der Anlageformen erreicht wird.

2. Pensionsfonds bei Entgeltumwandlung

Die infolge der Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber an den Pensionsfonds zu leistenden Beiträge können flexibel gestaltet werden und sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze gemäß § 2 Absatz 2 Nr. 5 Arbeitsentgeltverordnung beitragsfrei und gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG lohnsteuerfrei. Bei Zusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt worden sind, besteht nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG die Möglichkeit, einen Beitrag bis 1.800,00 € lohnsteuerfrei in die betriebliche Altersversorgung zu dotieren. Hierauf entfallen Sozialversicherungsbeiträge.

Beiträge aufgrund einer Entgeltumwandlung, die im Rahmen von § 10a EStG staatlich gefördert werden, sind voll steuer- und beitragspflichtig.

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben zur Unterstützung der Durchführung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen nach dem Tarifvertrag den Chemie Pensionsfonds als Branchenmodell geschaffen. Dieser ist genau auf den Tarifvertrag zugeschnitten und soll bei ausreichender Sicherheit eine hohe Rendite erwirtschaften. Im Tarifvertrag ist der Pensionsfonds als Auffanglösung normiert, falls der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kein Angebot für eine Entgeltumwandlung unterbreitet.

3. Merkmale des Pensionsfonds

Versorgungsplangestaltung

Die Pensionspläne können Alters- sowie ggf. auch Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung vorsehen. Je nach Ausgestaltung der zugrunde liegenden Pensionspläne können die Versorgungsleistungen entweder beitragsbezogen mit der Zusage einer Mindestleistung oder leistungsbezogen erbracht werden. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung haftet der Arbeitgeber für die Mindestleistung, während er bei Leistungszusagen oder beitragsorientierten Leistungszusagen für die zugesagten Leistungen haftet. Die Leistungen im Alter dürfen als lebenslange Rente oder im Wege eines Auszahlungsplanes mit anschließender Restverrentung erbracht werden. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen können befristet werden.

Versicherungsaufsicht

Für den Geschäftsbetrieb eines Pensionsfonds ist die Erlaubnis der Aufsichtsbehörde nötig. Wie bei den anderen versicherungsförmigen Durchführungswegen wird die Aufsicht der BaFin übertragen.

Insolvenzicherungspflicht

Betriebliche Altersversorgung über Pensionsfonds unterliegt der gesetzlichen Insolvenzicherungspflicht. Bei Beitragszusagen ist der Insolvenzschutz auf die zugesagten Beiträge beschränkt. Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge zum PSV beträgt lediglich 20 % des Teilwertes der Pensionsverpflichtung gemäß § 6a Absatz 3 EStG.

Steuerliche Behandlung des Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist unbeschränkt körperschaftssteuerpflichtig und hat auch keine Möglichkeit, sich von dieser Pflicht befreien zu lassen. Allerdings muss auf dieser Ebene berücksichtigt werden, dass der Pensionsfonds bei Aktienanlagen die Dividenden steuerfrei vereinnahmen kann. Außerdem können die Verpflichtungen des Pensionsfonds über die Deckungsrückstellungen steuerlich geltend gemacht werden.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Gemäß § 4e EStG kann der Arbeitgeber ab 2002 die Beiträge an einen Pensionsfonds als Betriebsausgaben geltend machen, soweit die Beiträge auf einer festgelegten Verpflichtung beruhen oder Fehlbeträge des Pensionsfonds ausgeglichen werden. Die Leistungen des Pensionsfonds müssen beim Trägerunternehmen betrieblich veranlasst sein.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Altersvorsorgeaufwendungen sind in der Ansparphase bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuer- und (bis voraussichtlich Ende 2008) beitragsfrei. Die im Rahmen von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG geleisteten Beiträge sind bis zu einer Höhe von 1.800,00 € steuerfrei und beitragspflichtig. Im Fall der staatlichen Förderung werden die Beiträge individuell versteuert und verbeitragt. Die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung besteht nicht. Die Rentenleistungen werden gemäß § 22 Nr. 5 EStG voll versteuert. Gemäß § 9a Nr. 3 EStG kann in Höhe von 102,00 € ein Pauschbetrag berücksichtigt werden. Wenn Beiträge aus individuell versteuertem Einkommen ungefordert geleistet wurden, müssen die Rentenleistungen nur mit dem Ertragsanteil versteuert werden.

Informationspflichten

Für den Pensionsfonds bestehen umfangreiche Informationspflichten gegenüber der BaFin. Ihr muss jede wesentliche Änderung der Anlagepolitik mitgeteilt werden. Außerdem besteht die Verpflichtung, einmal jährlich Bericht zu erstatten. Der Versorgungsberechtigte ist beispielweise jährlich über die voraussichtliche Höhe der Leistungen und darüber zu informieren, ob und wie ethische, soziale und ökologische Belange bei der Verwendung der eingezahlten Beiträge berücksichtigt werden.

Übernahme bestehender Versorgungszusagen

Ein Pensionsfonds kann bestehende Versorgungszusagen anderer Versorgungsträger übernehmen. Als Gegenleistung wird an den Pensionsfonds ein Einmalbetrag gezahlt. Diese Zahlungen werden bei der Übernahme von Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen gemäß § 3 Nr. 66 EStG steuerlich begünstigt. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds sind beim Arbeitnehmer steuerfrei, wenn ein Antrag nach § 4d EStG oder § 4e Absatz 3 EStG gestellt wurde. Mit dem Antrag wird erreicht, dass der Arbeitgeber die zur Übernahme zu leistenden Zahlungen nur über mehrere Jahre hinweg verteilt als Betriebsausgaben abziehen kann. Sofern der Pensionsfonds Leistungszusagen übernimmt, müssen diese nicht „versicherungsförmig garantiert“ werden. Dies bedeutet, dass der Pensionsfonds dem Versicherten zwar einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf eine lebenslange Rente geben muss, er sich ihm gegenüber jedoch die Reduzierung und Einstellung der Zahlungen für den Fall vorbehalten kann, dass das angesparte Kapital nicht ausreicht bzw. verbraucht ist und der Arbeitgeber keine Nachschüsse zahlt. In diesem Fall reicht es aus, einen gemäß Pensionsfonds-Deckungsrückstellungsverordnung „vorsichtigen Rechnungszins“ anzusetzen, dessen Höhe sich nach den individuellen Verhältnissen des Pensionsfonds richtet, insbesondere den im Bestand befindlichen Vermögenswerten sowie dem Ertrag künftiger Vermögenswerte. Bei Bilanzierung nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen kann damit eine Übertragung interner Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds prinzipiell ohne erhöhten Kapitalaufwand durchgeführt werden.

Pensionsfonds

Rechtsbeziehungen

