

# **Bundesentgelttarifvertrag**

**für die chemische Industrie**

**West**

**vom 18. Juli 1987**

**in der Fassung**

**vom 30. September 2004**

## Inhaltsverzeichnis:

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. Geltungsbereich .....</b>                                   | <b>3</b>  |
| § 1 Räumlicher, persönlicher und fachlicher Geltungsbereich ..... | 3         |
| <b>II. Entgeltrahmenbestimmungen .....</b>                        | <b>5</b>  |
| § 2 Öffnungsklausel.....                                          | 5         |
| § 3 Allgemeine Entgeltbestimmungen .....                          | 6         |
| § 4 Entgeltberechnung .....                                       | 13        |
| § 5 Vorarbeiter .....                                             | 14        |
| § 6 Erschwerniszulagen .....                                      | 15        |
| <b>III. Entgeltgruppen .....</b>                                  | <b>17</b> |
| § 7 Entgeltgruppenkatalog .....                                   | 18        |
| <b>IV. Entgeltaufbau .....</b>                                    | <b>30</b> |
| § 8 Aufbau der Entgeltsätze .....                                 | 30        |
| § 9 Entgeltregelung bei Höhergruppierung.....                     | 32        |
| <b>V. Entgeltkorridor .....</b>                                   | <b>35</b> |
| § 10 Tariföffnungsklausel .....                                   | 35        |
| § 11 Tarifergänzungsklausel .....                                 | 39        |
| <b>VI. Überleitungs- und Schlussbestimmungen.....</b>             | <b>40</b> |
| § 12 (entfällt) .....                                             | 40        |
| § 13 Überführungsregelung.....                                    | 40        |
| § 14 Besitzstandswahrung .....                                    | 42        |
| § 15 Schlussbestimmungen .....                                    | 43        |
| Protokollnotizen.....                                             | 45        |

Zwischen dem

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

und der

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

wird folgender

## **Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie**

vereinbart:

### **I. Geltungsbereich**

#### **§ 1**

##### **Räumlicher, persönlicher und fachlicher Geltungsbereich**

**Der Tarifvertrag gilt für den räumlichen, persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die chemischen Industrie, jedoch nicht für Auszubildende.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen, wie Arbeitnehmer, Berufsanfänger, Meister und Vorarbeiter, sowie Berufsbezeichnungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen und sind deshalb als geschlechtsneutral anzusehen.

Der räumliche, persönliche und fachliche Geltungsbereich des Tarifvertrages korrespondiert mit dem Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie.

Der Tarifvertrag gilt danach:

1. räumlich:  
für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West)<sup>2</sup>;
2. persönlich:  
für die den Tarifvertragsparteien angehörenden Mitglieder, nämlich Arbeitgeber und in deren Betrieben tätige Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe verlangt und deren Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbestimmungen überschreiten, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages unter Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß §§ 99 ff. BetrVG herausgenommen worden sind.
3. fachlich:  
für Betriebe und Verkaufsunternehmen der chemischen Industrie und verwandter Industrien einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe, Forschungsstellen, Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen, für Chemie- und Mineralöl-Handelsunternehmen, für Unternehmen des Chemie-Anlagenbaus, für Büros und Unternehmen zur chemisch-technischen Beratung und zur Konstruktion und Instandhaltung chemischer Anlagen, für chemische Laboratorien und Untersuchungsanstalten sowie für alle Betriebe, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes der chemischen Industrie sind.

Im Hinblick auf die Produktionsgebiete wird auf die Regelung in § 1 des Manteltarifvertrages Chemie Bezug genommen.

Nach dem persönlichen Geltungsbereich der Ziffer 2 richtet sich auch die Abgrenzung zwischen tariflichen und außertariflichen Angestellten. Außertariflicher Angestellter ist nur, wer

1. ein Aufgabengebiet wahrnimmt, das höhere Anforderungen stellt als die Entgeltgruppe 13 verlangt und
2. dessen Entgelt und allgemeine Arbeitsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Mindestbedingungen überschreiten und
3. durch Einzelvertrag unter Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG aus dem tariflichen Geltungsbereich herausgenommen wurde.

Nur wenn die drei genannten Kriterien zusammen erfüllt sind, handelt es sich um außertarifliche Angestellte. Dies bedeutet, dass die betriebliche Abgrenzung Tarif/Außertarif nur unter Mitbestimmung des Betriebsrates entweder bei der Einstellung oder bei einer Umgruppierung (E 13/AT) vorgenommen werden kann. Dabei hat der Betriebsrat die Voraussetzungen sowohl hinsichtlich der Tätigkeit als auch zum Entgelt und den allgemeinen Arbeitsbedingungen zu überprüfen.

---

<sup>2</sup> Berlin (West) erfasst den räumlichen Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 angewendet wurde.

Der persönliche Geltungsbereich des Bundesentgelttarifvertrages nimmt ausdrücklich Auszubildende aus. Damit haben Auszubildende beispielsweise keinen tariflichen Anspruch auf Erschwerniszulagen nach § 6 BETV. Dies ist damit begründet, dass Erschwerniszulagen ein Entgelt für die Arbeit unter erschwerten Bedingungen darstellen. Der hier im Vordergrund stehende Arbeitszweck und dessen Entlohnung steht nicht im Einklang mit einem Ausbildungsverhältnis, bei dem die Vermittlung von Ausbildungsinhalten und nicht die Durchführung von Arbeiten bestimmend ist.

Nach dem allgemeinen Arbeitnehmerbegriff ist Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet ist. Da sich nach diesen Kriterien auch die Anwendung des Bundesentgelttarifvertrages und der entsprechenden Entgeltsätze bestimmt, fallen unter den Tarifvertrag auch befristet Beschäftigte, wie beispielsweise Aushilfen, Werkstudenten oder Schüler, die in der Ferienzeit beschäftigt werden. Dagegen fallen Praktikanten in aller Regel nicht unter den tariflichen Geltungsbereich, weil deren Tätigkeit im Betrieb im Rahmen einer Gesamtausbildung erfolgt und somit ein Ausbildungszweck im Vordergrund steht. Zu prüfen ist aber im Einzelfall, inwiefern bei Praktikanten gesonderte Vorschriften der Landesgesetzgeber bestehen oder ansonsten das Berufsbildungsgesetz Anwendung findet.

## II. Entgeltrahmenbestimmungen

### § 2 Öffnungsklausel

**Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag Betriebsvereinbarungen unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG abschließen. Bis zum In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossene andere tarifliche Bestimmungen ergänzende Betriebsvereinbarungen gelten unabhängig von dieser Öffnungsklausel weiter und können unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG geändert werden.**

Die Entgeltrahmenbestimmungen enthalten eine Öffnungsklausel, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag Betriebsvereinbarungen abschließen können. Eine derartige Regelung ist notwendig, um bestehende betriebliche Entlohnungsregelungen weiterhin aufrechterhalten zu können.

Grundsätzlich können Sachverhalte, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein (§ 77 Absatz 3 BetrVG). Entsprechende Betriebsvereinbarungen sind nichtig. Die Tarifvertragsparteien können aber über so genannte Öffnungsklauseln abweichende Regelungen zulassen und damit die rechtlichen Konsequenzen des § 77 Absatz 3 BetrVG ausschalten. Die tariflichen Bestimmungen können jedoch durch entsprechende betriebliche Regelungen nicht unterschritten werden, d.h., es sind nur günstigere Regelungen durch Betriebsvereinbarungen möglich. Dies gilt auch für vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossene ergänzende Betriebsvereinbarungen.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Entgeltbestimmungen**

- 1. Der Bundesentgelttarifvertrag ist in Verbindung mit dem jeweils geltenden bezirklichen Entgelttarifvertrag Grundlage der Entgeltfestsetzung.**
- 2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt.**
- 3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.**
- 4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu gewähren.**
- 5. Übt ein in die Entgeltgruppe E 1 bis E 6 eingruppierter Arbeitnehmer auf Anordnung des Vorgesetzten vorübergehend (mindestens eine volle Schicht) vollwertig eine Tätigkeit aus, die nicht zu seinem persönlichen Arbeitsbereich gehört und die der Voraussetzung einer höheren Entgeltgruppe entspricht, ist ihm für diese Zeit das Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe zu zahlen.**

Übt ein in den Entgeltgruppen E 7 bis E 12 eingruppierter Arbeitnehmer auf Anordnung des Vorgesetzten vorübergehend vollwertig eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so hat er unter Anrechnung einer etwaigen Ausgleichszulage rückwirkend einen tariflichen Anspruch auf den Differenzbetrag zwischen seinem Tarifentgelt und dem Tarifentgelt der höheren Entgeltgruppe, wenn diese Tätigkeit zusammenhängend länger als vier Wochen dauert. Dabei ist das Gruppenjahr der höheren Entgeltgruppe zugrunde zu legen, dessen Entgeltsatz am nächsten über seinem bisherigen tariflichen Entgeltsatz liegt.

Der Anspruch entsteht nicht, wenn der Einsatz zu Trainingszwecken oder zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung erfolgt.

- 6. Einem Arbeitnehmer, der auch Provision bezieht, muss im Jahresdurchschnitt als Einkommen das Tarifentgelt seiner Entgeltgruppe garantiert sein.**

In Abrechnungsmonaten, in denen das Tarifentgelt nicht erreicht wird, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm der Differenzbetrag zum Tarifentgelt gezahlt wird, der mit künftigen höheren Monatseinkommen zu verrechnen ist.

- 7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die erfolgte Ein- und Umgruppierung innerhalb eines Monats schriftlich (auch z.B. über Datenverarbeitung) zu unterrichten.**

**Der Betriebsrat ist hiervon in geeigneter Weise, in der Regel schriftlich, zu unterrichten.**

**8. Zuschläge und Zulagen sowie sonstige variable Entgeltbestandteile können, jeder für sich oder insgesamt, pauschaliert werden.**

Zu Ziffer 1

Der Bundesentgelttarifvertrag enthält die bundeseinheitlich geltenden Entgeltrahmenregelungen, beispielsweise die Entgeltgruppen, den Entgeltaufbau und die allgemeinen Entgeltbestimmungen. Die grundsätzliche Zuständigkeit für die Entgelthöhe bzw. die Entgelterhöhungen liegt weiterhin in den Tarifbezirken. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Entgeltstruktur mit den sich aus den einzelnen bezirklichen Entgeltsätzen ergebenden Relationen im Bundesentgelttarifvertrag festgeschrieben ist (vergleiche § 8 BETV).

Zu Ziffer 2

Die Eingruppierung in der chemischen Industrie wird tarifvertraglich anhand einer summarischen Arbeitsbewertungsmethode vorgenommen, die im Bundesentgelttarifvertrag mit dem Entgeltgruppenkatalog abschließend geregelt ist. Die Eingruppierung ist daher entsprechend der ausgeübten Tätigkeit vorzunehmen, die ihrerseits von Qualifikation und Erfahrung abhängig ist. Eine Berufsbezeichnung oder ein Qualifikationsabschluss sind für die Eingruppierung nur heranzuziehen, wenn die dort erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse bei der Durchführung der Tätigkeit Anwendung finden. Kennzeichnend für die Entgeltgruppen des Bundesentgelttarifvertrages ist, dass es sich um ein durchlässiges Eingruppierungssystem handelt, d.h., die in einzelnen Gruppen für die Tätigkeiten vorausgesetzte Berufsausbildung kann durchgängig durch in der beruflichen Praxis erworbene vergleichbare Kenntnisse und Fertigkeiten ersetzt werden.

Eine tarifgerechte Eingruppierung ist daher in zwei Schritten zu finden:

1. Alle durchzuführenden Tätigkeiten sind zu erfassen und ggf. nach ihrem zeitlichen Anfallen zu gewichten.
2. Die für die Tätigkeiten erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse, der Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung sowie die erforderliche berufliche Erfahrung sind dann insgesamt zu bewerten und einer Entgeltgruppe zuzuordnen.

Die Entgeltgruppen in § 7 werden in Oberbegriffen und Richtbeispielen beschrieben, wobei die Richtbeispiele die Oberbegriffe in den jeweiligen Arbeitsbereichen konkretisieren sollen. Dies bedeutet, dass dann, wenn ein Richtbeispiel durch eine Tätigkeit erfüllt ist, diese Tätigkeit in aller Regel der entsprechenden Entgeltgruppe zuzuordnen ist. In diesem Sinne stellen die Richtbeispiele eine Hilfe für die Eingruppierung dar. Rechtlich letztlich entscheidend für die Eingruppierung bleiben allerdings die Oberbegriffe.

Soweit bei der Eingruppierung die Zuordnung der Tätigkeiten anhand der Oberbegriffe nicht eindeutig erfolgen kann, ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. Damit ist für diese Fälle eine vergleichende Wertung der Tätigkeiten zu eindeutig bestimmten Entgeltgruppen zuzuordnenden Tätigkeiten vorzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche des Außendienstes, der Werkfeuerwehren und des Sicherheitswesens. Bei Fragen der Eingruppierung liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer (unter anderem BAG 1 – ABR 56/93 – vom 17.05.1994). Dieses bedeutet, dass der Arbeitnehmer die Voraussetzungen dafür, dass seine Tätigkeit auch den Anforderungen des Tarifvertrags entspricht, darlegen und nachweisen muss. Insoweit sind bei rechtlichen Auseinandersetzungen um Eingruppierungsfragen die hohen Anforderungen an den Nachweis der im Einzelnen durchzuführenden Tätigkeiten und deren Gewicht so-

wie der dafür jeweils erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu beachten. Deshalb bedürfen Eingruppierungsfragen einer sorgfältigen Vorbereitung und Begründung in der Argumentation – ansonsten werden Verfahren überwiegend schon aufgrund einer nicht ausreichenden Darlegung der eigenen Position verloren.

Die richtige Beurteilung einer Eingruppierung erfordert folgende Vorbereitungsschritte:

- Genaue Tätigkeitsbeschreibung, die alle Aspekte der Tätigkeit erfasst. Ist diese im Betrieb nicht vorhanden, muss sie ggf. von der Arbeitnehmerseite selbst erstellt werden.
- Eine Bewertung der Frage, welche der im Einzelnen durchgeführten Tätigkeiten den Charakter im Wesentlichen bestimmen. Dafür sind auch zeitliche Bewertungen notwendig und hilfreich.
- Eine Verknüpfung der beschriebenen Tätigkeiten mit den dafür jeweils erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnissen, betrieblichen Erfahrungen oder Grad der Selbstständigkeit bzw. der Verantwortung.

Bei der Vorbereitung solcher Fragen kann man sich zum einen des vorhandenen betrieblichen Sachverständes bedienen – zum anderen können auch Spezialisten aus den Vorstandsbereichen Tarifpolitik – Humanisierung eingeschaltet werden.

Zu Ziffer 3

Ziffer 3 enthält einen Hinweis auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Ein- und Umgruppierungen. Hier ist besonders auf § 99 BetrVG zu verweisen.

#### **§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen**

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde.
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen

gerechtfertigt ist,

5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
  6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze stören werde.
- (3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

Neben der personellen Einzelmaßnahme nach § 99 BetrVG mit der Folge, dass sich bei der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates der Arbeitgeber die Zustimmung beim Arbeitsgericht ersetzen lassen muss (§ 99 Absatz 4), gibt es für den Arbeitgeber auch die Möglichkeit einer vorläufigen personellen Maßnahme nach § 100 BetrVG. Dies bedeutet, dass eine personelle Maßnahme auch ohne Zustimmung des Betriebsrates vorläufig durchgeführt werden kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist. Die vorläufige Durchführung einer Maßnahme kann dann berechtigt sein, wenn sie unaufschiebbar ist, weil andernfalls ein nicht wieder gutzumachender und nicht absehbarer Schaden entstehen würde. Dies kann beispielsweise bei der Einstellung einer dringend benötigten Fachkraft der Fall sein, die sich sonst anderweitig entscheiden würde. Bei Ein- oder Umgruppierungen ist aber eine Unaufschiebbarkeit aus der Natur der Sache heraus grundsätzlich nicht zu erkennen.

Aus der betriebsverfassungsrechtlichen Situation nach § 99 folgt, dass die Eingruppierungsfrage für den Betriebsrat bei der Einstellung oder einer Versetzung bzw. einer sonstigen Änderung der Eingruppierung relevant wird. Dann besteht für die Ein- bzw. Umgruppierung das volle Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG mit der Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung insbesondere nach § 99 Abs. 2 Ziffer 1, wenn die vorgesehene Ein- oder Umgruppierung gegen § 7 des Bundesentgelttarifvertrages verstößt. In diesem Fall kann der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber die Zustimmung mit der Begründung verweigern, dass die durchzuführenden Tätigkeiten nach § 7 Bundesentgelttarifvertrag einer anderen Entgeltgruppe zuzuordnen sind.

Bei unveränderter Tätigkeit, die nach Auffassung des Betriebsrates zu niedrig bewertet ist, hat der Betriebsrat nach § 99 allerdings kein Initiativrecht, eine höhere Eingruppierung durchzusetzen.

Unabhängig von der betriebsverfassungsrechtlichen Seite besteht für jeden organisierten Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Eingruppierung rechtlich individuell überprüfen zu lassen. Erforderlich ist hierfür eine entsprechende Leistungsklage (wenn die Eingruppierung unmittelbare finanzielle Auswirkungen hat) oder eine Eingruppierungsfeststellungsklage, mit der die Feststellung der zutreffenden tariflichen Mindestvergütung begehrt wird (vergleiche BAG – 4 AZR 627/88 – vom 15.03.1989). Letzteres ist auch möglich, wenn der Arbeitnehmer ein übertarifliches Einkommen bezieht, das die tarifliche Mindesteingruppierung auf jeden Fall deckt (vergleiche LAG Niedersachsen – 4 Sa 1589/89 – vom 19.03.1990).

Bevor die erwähnten rechtlichen Schritte ergriffen werden, ist zu empfehlen, die Tarifvertragsparteien einzuschalten, um sich hinsichtlich der Rechtslage abzusichern und einen weiteren Klärungsversuch auf dieser Ebene durchzuführen.

#### Zu Ziffer 4

Die Vorschrift der Ziffer 4 gibt eine tarifvertragliche Grundlage für die betriebliche Regelung von nicht eindeutig zu klärenden oder zuzuordnenden Eingruppierungs- und Bezahlungsfragen. Die Ziffer 4 des § 3 BETV kann die Grundlage für betriebliche Lösungen in folgenden Fallgestaltungen darstellen:

- Die Tätigkeit eines Arbeitnehmers kann nicht eindeutig einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Es sind über die Tätigkeiten, die den Charakter der Entgeltgruppe prägen, hinaus weitere Tätigkeiten durchzuführen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen.
- Der Arbeitnehmer hat mehrere unterschiedliche Tätigkeiten durchzuführen – beispielsweise indem in der Produktion mehrere Maschinen oder Apparaturen mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden bedient werden, die wiederum unterschiedlichen Entgeltgruppen zugeordnet werden können.
- Der Arbeitnehmer übernimmt zusätzlich zu seiner Stammtätigkeit je nach Situation in der Arbeitsgruppe zusätzliche Tätigkeiten. Dieses erfordert zum einen eine höhere Flexibilität, zum anderen können diese zusätzlich zu übernehmenden Tätigkeiten auch Anforderungen in höheren Entgeltgruppen genügen. Unter diesem Gesichtspunkt kann auch die Übernahme von Tätigkeiten beim Ausfall anderer Arbeitnehmer innerhalb einer Arbeitsgruppe beispielsweise wegen Krankheit, Urlaub, Weiterbildungsmaßnahmen gesehen werden. Insoweit besteht auch eine Verknüpfung zur Problematik der Vertretungsregelung nach Ziffer 5.

Die Ziffer 4 spiegelt diese betrieblichen Realitäten wieder, indem sie auf die Möglichkeit hinweist, neben der Grundeingruppierung nach dem Charakter des Arbeitsbereiches durch betriebliche Regelung eine angemessene zusätzliche Vergütung als Ausgleich zu regeln.

Soweit Arbeitnehmer wiederkehrende Tätigkeiten ausüben, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, findet eine Eingruppierung in diejenige Entgeltgruppe statt, deren Anforderungen den Charakter des Arbeitsbereiches im Wesentlichen bestimmen.

Beispiel 1: Arbeitnehmer A übt verschiedene Tätigkeiten aus. 60 % der Arbeitszeit wird mit einer Tätigkeit ausgefüllt, die der Entgeltgruppe E 5 zuzuordnen ist, 40 % der Arbeitszeit mit einer Tätigkeit, die der Entgeltgruppe E 4 zuzuordnen ist. Hier erfolgt eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 5.

Beispiel 2: Arbeitnehmer B übt verschiedene Tätigkeiten aus. 60 % der Arbeitszeit wird mit einer Tätigkeit ausgefüllt, die der Entgeltgruppe E 4 zuzuordnen ist, 40 % der Arbeitszeit mit einer Tätigkeit, die der Entgeltgruppe E 5 zuzuordnen ist. Hier wird der Arbeitnehmer B in die Entgeltgruppe E 4 eingruppiert.

Entsprechend Satz 2 der Ziffer 4 erhält er für die Tätigkeit, die der Entgeltgruppe E 5 zuzuordnen ist, eine angemessene Vergütung als Ausgleich, da sie durch die Eingruppierung nicht abgegolten ist.

Beispiel 3: Arbeitnehmer C übt verschiedene Tätigkeiten aus. 30 % der Arbeitszeit sind mit einer Tätigkeit ausgefüllt, die der Entgeltgruppe E 4 zuzuordnen ist, 40 % der Arbeitszeit mit einer Tätigkeit, die der Entgeltgruppe E 5 zuzuordnen ist, 30 % der Arbeitszeit mit einer Tätigkeit, die der Entgeltgruppe

E 6 zuzuordnen ist. Hier überwiegt keine der Tätigkeiten, sodass abzuwägen ist, welche Tätigkeit im Charakter den Arbeitsbereich bestimmt. Hierbei ist bei sehr unterschiedlichen Tätigkeiten ein entscheidendes Kriterium der Umfang der Tätigkeit an der Gesamtarbeitszeit. Insofern ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe E 5 einzugruppieren ist, wobei für die Tätigkeit in der Entgeltgruppe E 6 eine Ausgleichszulage gemäß Satz 2 der Ziffer 4 zu zahlen ist. Eine Verrechnung mit der geringwertigen Tätigkeit in der Entgeltgruppe E 4 findet nicht statt.

#### Zu Ziffer 5

Gegenüber den vor 1988 geltenden Vertretungsregelungen in den Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen ist mit der Zusammenführung der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten in einem einheitlichen Entgelttarifvertrag eine für alle Arbeitnehmer einheitliche Regelung gefunden worden, die sich zu einem Teil an den vorhergehenden Regelungen orientiert und diese darüber hinaus verbessert.

Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 Ziffer 5 ist, dass die Tätigkeit, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, vollwertig ausgeübt wird. Dies bedeutet, dass der Vertreter die Tätigkeiten ausführen muss, die der Vertretene in der entsprechenden Zeit ausgeführt hätte. Von einer vollwertigen Vertretung kann daher nicht ausgegangen werden, wenn der Vertreter zwar Tätigkeiten des Vertretenen übernimmt, gleichzeitig aber die Tätigkeiten auf seinem angestammten Arbeitsplatz weiter ausführt. Andererseits setzt der Begriff der vollwertigen Vertretung nicht voraus, dass die theoretisch möglichen Tätigkeiten des Vertretenen zu 100 % ausgeführt werden.

Gerade bei der betrieblichen Lösung von Vertretungsfragen ist auf die zunehmende Bedeutung der Ziffer 4 hinzuweisen. Hintergrund dafür ist, dass der in der Ziffer 5 beschriebene Fall einer klassischen Vertretung, in dem die Aufgaben des Vertretenen für eine bestimmte Zeit vollwertig übernommen werden und damit die eigenen ursprünglich auszuführenden Tätigkeiten nahezu vollwertig hintenanstehen müssen, immer weniger praxisrelevant sein dürfte. Insoweit können Fälle, in denen keine klassische Vertretung im oben genannten Sinne vorliegt, sondern zusätzliche Aufgaben, die von dem Vertreter bei Weiterführung seiner ursprünglichen Tätigkeiten zusätzlich übernommen werden, auf der Basis der Ziffer 4 gefunden werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass derartige Fallgestaltungen der Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten bei Ausfallzeiten innerhalb des Teams oder bei Vorgesetzten auch einen zeitlichen Umfang einnehmen können oder so häufig bezogen auf ein Gesamtarbeitsjahr vorkommen, dass sie über eine dauerhafte angemessene Vergütung im Sinne der Ziffer 4 besser erfasst und honoriert werden.

#### Zu Ziffer 6

Arbeitnehmer, deren Einkommen sich zum Teil aus Provisionen zusammensetzt, müssen im Jahresdurchschnitt das Tarifentgelt der für sie zutreffenden Entgeltgruppe erhalten.

Mit Provisionen sind zumeist in Prozenten ausgedrückte Erfolgsbeteiligungen am Wert solcher Geschäfte gemeint, die durch den Provisionsberechtigten zustande gekommen sind (Vermittlungsprovision) oder die mit Kunden eines bestimmten Bezirks oder einem bestimmten Kundenstamm abgeschlossen werden (beispielsweise Bezirksprovision).

Soweit in einzelnen Monaten aufgrund des Arbeitsergebnisses eine Provision zu zahlen ist, die zusammen mit einem Festbetrag das Tarifentgelt nicht erreicht, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ihm der Differenzbetrag zum Tarifentgelt gezahlt wird. Dabei ist dieser Differenzbetrag mit künftig über dem Tarifentgelt liegenden Beträgen verrechenbar.

Die Vorschrift der Ziffer 6 hat zwei Auswirkungen:

1. Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 Ziffer 10 BetrVG können betriebliche Provisionsregelungen mit Festbetrag und Provisionsanteil vereinbart werden, wobei der Festbetrag nicht die Höhe des Tarifentgelts erreichen muss.
2. Festbetrag und Provisionsanteil können in der Gesamtsumme das Tarifentgelt nicht unterschreiten. Dies gilt sowohl auf den Monat bezogen als auch im Jahresdurchschnitt. Ein provisionsberechtigter Arbeitnehmer hat damit ein tariflich gesichertes Entgelt entsprechend seiner jeweiligen Entgeltgruppe. In diesem Zusammenhang ist natürlich die tarifgerechte Eingruppierung von provisionsberechtigten Arbeitnehmern wesentlich.

Zu Ziffer 8

Pauschalierungsmöglichkeiten von Zulagen und Zuschlägen und sonstiger variabler Entgeltbestandteile ermöglichen die Vereinbarung eines konstanten Arbeitsentgeltes.

Dabei ist zumindest einmal am Jahresende eine entsprechende Abrechnung vorzunehmen. Hinsichtlich der Pauschalierungsmöglichkeiten ist auf die Veränderung in § 3 b des Einkommenssteuergesetzes und der entsprechenden Steuerrichtlinien hinzuweisen. Hierzu ist insbesondere Abschnitt 30 der Lohnsteuerrichtlinien zu beachten. Darin heißt es u.a.:

#### Pauschale Abschlagszahlungen

Werden Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit als laufende Pauschale, z.B. Monatspauschale, gezahlt und wird eine Verrechnung mit den Zuschlägen, die für die einzeln nachgewiesenen Zeiten für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit aufgrund von Einzelberechnungen zu zahlen wären, erst später vorgenommen, so kann die laufende Pauschale oder ein Teil davon steuerfrei belassen werden, wenn

1. der steuerfreie Betrag nicht nach höheren als den in § 3 b EStG genannten Vom-Hundert-Sätzen berechnet wird,
2. der steuerfreie Betrag nach dem durchschnittlichen Grundlohn und der durchschnittlichen im Zeitraum des Kalenderjahres tatsächlich anfallenden Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit bemessen wird,
3. die Verrechnung mit den einzeln ermittelten Zuschlägen jeweils vor der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung und somit regelmäßig spätestens zum Ende des Kalenderjahres oder beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis erfolgt. Für die Ermittlung der im Einzelnen nachzuweisenden Zuschläge ist auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum abzustellen. Dabei ist auch der steuerfreie Teil der einzeln ermittelten Zuschläge festzustellen und die infolge der Pauschalierung zu wenig oder zu viel einbehaltene Lohnsteuer auszugleichen,
4. bei der Pauschalzahlung erkennbar ist, welche Zuschläge im Einzelnen jeweils getrennt nach Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit abgegolten sein sollen und nach welchem Vom-Hundert-Satz des Grundlohns die Zuschläge bemessen worden sind,
5. die Pauschalzahlung tatsächlich ein Zuschlag ist, der neben dem Grundlohn gezahlt wird; eine aus dem Arbeitslohn rechnerisch ermittelte Pauschalzahlung ist kein Zuschlag.

Ergibt die Einzelfeststellung, dass der vom Arbeitnehmer aufgrund der tatsächlich geleisteten Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zustehende Zuschlag höher ist als die Pauschalzahlung, so kann ein höherer Betrag nur steuerfrei sein, wenn und soweit der Zuschlag auch tatsächlich zusätzlich gezahlt wird; eine bloße Kürzung des steuerpflichtigen

Arbeitslohns um den übersteigenden Steuerfreibetrag ist nicht zulässig. Diese Regelungen gelten sinngemäß, wenn lediglich die genaue Feststellung des steuerfreien Betrags im Zeitpunkt der Zahlung des Zuschlags schwierig ist und sie erst zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden kann. Zu beachten ist die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes vom 28.11.1990, nach der pauschale Zuschläge (dabei ist Pauschalisierung jahresbezogen möglich) unter die Steuerbefreiungsnorm des § 3 b Absatz 2 EStG fallen, wenn sie als Abschlagszahlungen oder Vorschüsse auf Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlt werden. Dies ist aber nur anzunehmen, wenn eine Verrechnung der Zuschläge mit den tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden an Sonntagen, Feiertagen oder zur Nachtzeit jeweils vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt.

#### **§ 4 Entgeltberechnung**

- 1. Das Entgelt wird in der Regel monatlich an einem mit dem Betriebsrat zu vereinbarenden Arbeitstag gezahlt.**  
**Bei Barzahlung darf der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Verlassen der Arbeitsstätte nicht gehindert werden. Fällt der Zahltag auf einen Feiertag, so ist das Entgelt an dem vorhergehenden Arbeitstag auszusahlen.**
- 2. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können**
  - a) ein kürzerer Abrechnungszeitraum,**
  - b) Abschlagszahlungen,**
  - c) bargeldlose Entgeltzahlung,**
  - d) Monatslohn für alle Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen****eingeführt werden.**
- 3. Die Ermittlung eines Stundenentgeltbetrages erfolgt, indem das tarifliche Monatsentgelt durch den sich aus der Anmerkung 6 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie ergebenden Divisor geteilt wird.**
- 4. Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der für den Abrechnungszeitraum die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu ersehen sind.**
- 5. Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung bzw. der Endabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.**
- 6. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.**
- 7. Bei Ereignissen, die eine Erhöhung des Entgelts auslösen, tritt die Erhöhung rückwirkend ab 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.**
- 8. Zu dem Tarifentgelt können Leistungszulagen und/oder andere Zulagen gezahlt werden.**
- 9. Eine dem Arbeitnehmer auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Ansprüche beziehen.**
- 10. Ein Entgeltanspruch entsteht nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung**

**auch dann, wenn die Ausbildungszeit des Berufsausbildungsverhältnisses noch nicht beendet ist.**

**Wird die Prüfung aus Gründen, die nicht in der Person des Auszubildenden liegen, erst nach dem Ablauf des vertraglichen Ausbildungsverhältnisses bestanden, so entsteht der Entgeltanspruch rückwirkend ab Ende des Ausbildungsvertrages.**

Zu Ziffer 1

Die Regelung über die monatliche Zahlung des Entgeltes beinhaltet tarifvertraglich nicht die generelle Einführung von Monatslohn.

Die Berechnung des Entgelts wird daher, wo dies bisher der Fall war und soweit nichts anderes vereinbart ist, weiterhin auf Stundenbasis erfolgen. Soweit eine Berechnung des Entgelts auf Stundenbasis vorgenommen wird, ist das monatliche Entgelt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden durch 163,13 zu teilen (vergleiche § 4 Ziffer 3).

Dabei besteht die Möglichkeit, gemäß § 4 Ziffer 2 d zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat den Monatslohn für alle Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen einzuführen. Die betriebliche Einführung des Monatslohnes wird von beiden Tarifvertragsparteien grundsätzlich befürwortet. Zur Ausgestaltung von betrieblichen Monatslohnregelungen verweisen wir auf die Broschüre des Vorstandsbereiches Tarifpolitik-Humanisierung zu diesem Thema.

Zu Ziffer 7

Soweit aufgrund von Höhergruppierungen oder Umstufungen in den Entgeltgruppen eine Erhöhung des Entgelts eintritt, tritt diese Erhöhung jeweils rückwirkend ab 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt. Diese Regelung gilt nicht für die Vertretungszulage nach § 3 Ziffer 5 und den Entgeltanspruch nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung nach § 4 Ziffer 10 Bundesentgelttarifvertrag.

Zu Ziffer 10

Bei erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung entsteht ein Anspruch auf das Entgelt der nunmehr für den Arbeitnehmer zutreffenden Entgeltgruppe unmittelbar nach der Abschlussprüfung. Dabei tritt der entsprechende Entgeltanspruch nicht rückwirkend ab dem 1. des betreffenden Monats in Kraft. Insoweit besteht eine Ausnahmeregelung zu § 4 Ziffer 7.

Soweit die Abschlussprüfung erst nach Ablauf des vertraglichen Ausbildungsverhältnisses bestanden wird und die Gründe hierfür nicht in der Person des Auszubildenden liegen (Gründe, die in der Person des Auszubildenden liegen, sind z.B. Krankheit und unentschuldigtes Fehlen), besteht rückwirkend ab Ende des Ausbildungsvertrages ein entsprechender Anspruch auf das Entgelt der nunmehr zutreffenden Entgeltgruppe, und zwar ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

## **§ 5 Vorarbeiter**

**Vorarbeiter und Arbeitnehmer in gleicher Funktion sind Arbeitnehmer, denen unmittelbar unter der Meisterebene (nicht nur Meisterstellvertreter) die Aufsicht über eine Arbeitsgruppe übertragen worden ist und die in ihrer Funktion vom Arbeitgeber schriftlich bestellt bzw. bestätigt worden sind.**

**Vorarbeiter erhalten eine Zulage von 10 % des Tarifentgeltes ihrer Entgeltgruppe, in die sie entsprechend ihrer Tätigkeit gemäß § 3 des Tarifvertrages einzugruppieren sind. Auf die Vorarbeiterzulage sind einschlägige betriebliche Zulagen anrechenbar. Bei Vorarbeitern, die wegen dieser Stellung im Betrieb in eine höhere Entgeltgruppe als nach § 3 eingruppiert sind, wird die Differenz zwischen den Entgeltgruppen auf die Vorarbeiterzulage angerechnet.**

Die Vorarbeiterzulage von 10 % ist auf der Basis des Tarifentgeltes der Entgeltgruppe zu berechnen. Deshalb greift ab 01.07.2002 mit der Umwandlung der Entgeltgarantien in Tarifentgelte auch eine Erhöhung der Berechnungsbasis in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 je nach individueller tariflicher Situation.

Abweichend von der Meisterfunktion, bei der die Aufsichtsführung und Koordinierungsaufgaben den Hauptcharakter der Tätigkeiten ausmachen, die sich dementsprechend beim Meister bei der Eingruppierung widerspiegelt, ist für die Funktion des Vorarbeiters typisch, dass er weiterhin in der Arbeitsgruppe mitarbeitet und daneben die Aufsichtsführung als zusätzliche Funktion übernimmt. Deshalb ist der Vorarbeiter entsprechend seiner Tätigkeit einzugruppieren und erhält daneben die gesonderte Vorarbeiterzulage von 10 % des Tarifentgeltes der Entgeltgruppe.

Der Anspruch auf die Vorarbeiterzulage ist an drei Voraussetzungen geknüpft:

1. Es muss die Aufsicht über eine Arbeitsgruppe (mindestens zwei Personen) ausgeübt werden.
2. Der Vorarbeiter muss unmittelbar unter der Meisterebene angesiedelt sein und ist damit die direkte Verbindung zwischen Meister und Arbeitsgruppe. Bei etwaigen anderen Konstruktionen, die zwischen Meister und Gruppe noch weitere Stufen vorsehen, fällt die Vorarbeiterzulage nur in der Stufe unmittelbar unter der Meisterebene an.
3. Die Vorarbeiterfunktion muss vom Arbeitgeber bestätigt worden sein. Hierzu wird in der Praxis regelmäßig eine schriftliche Bestellung gewählt werden. Erforderlich ist in jedem Fall, dass der Arbeitgeber nach außen seinen Willen zum Ausdruck gebracht hat, dass ein bestimmter Arbeitnehmer die Funktion des Vorarbeiters ausüben soll.

Die Vorarbeiterzulage ist für die Zeiten zu zahlen, in denen diese Funktion ausgeübt wird, d.h., auch in Fällen eines nicht auf Dauer angelegten Einsatzes als Vorarbeiter (beispielsweise Urlaubsvertretung) fällt die Zulage an.

## **§ 6**

### **Erschwerniszulagen**

1. Bei Schmutzarbeiten und anderen lästigen Arbeiten, bei denen Arbeitnehmer nachhaltigen Einwirkungen, z.B. von Rauch, Ruß, heißer Asche, Staub, Nässe, hohen Temperaturen, besonders belastendem Lärm oder besonders grellem künstlichen Licht ausgesetzt sind, oder bei Arbeiten in abgedunkelten Räumen ohne Belichtung oder mit lästigem farbigem Licht und bei Arbeiten mit Pressluft-hämmern, erhalten Arbeitnehmer eine Erschwerniszulage.

Die Höhe dieser Zulage bestimmt sich nach dem Grad der Lästigkeit, darf jedoch nicht unter 3 % des arithmetischen Durchschnitts der Tarifentgeltstundensätze der Entgeltgruppen E 1 bis E 8 (Anfangssätze bei E 5 bis E 8) betragen.

2. Wenn bei der Arbeit zur Vermeidung gesundheitsgefährdender Einwirkungen regelmäßig lästige persönliche Schutzausrüstungen, z.B. Sandstrahlhelme, Gehörschutzhelme, Staub-, Gasmasken und Frischluftgeräte oder andere Atem-

**schutzmittel verwendet werden müssen, so beträgt der Zuschlag nicht unter 5 % des in Ziffer 1 genannten Durchschnittsbetrages.**

- 3. Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt ist, ist von Fall zu Fall für die Dauer der besonderen Gefährdung eine betriebliche Regelung über die Höhe der Sonderzulagen zu treffen. Das gilt insbesondere für Betriebe der Sprengstoffindustrie.**
- 4. Welche Arbeitnehmer Anspruch auf die Zulagen nach Ziffer 1 bis Ziffer 3 haben, für welche Zeit und in welcher Höhe sie zu gewähren sind, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt.**
- 5. In gleicher Weise ist betrieblich festzulegen, für welche Arbeiten auf Kosten des Betriebes Schutzkleidung zu stellen ist. Instandsetzung und Reinigung gehen in diesen Fällen grundsätzlich zulasten des Betriebes.**

Die in der tariflichen Regelung für die Erschwerniszulagen genannten Prozentsätze von 3 bzw. 5 % in den Ziffern 1 und 2 sind Mindestsätze, die bei Vorliegen des Lästigkeitsgrades erfüllt sein müssen. Sie sind aber je nach Lästigkeitsgrad zu steigern und in der Betriebsvereinbarung festzulegen. Nach den Ursachen der Erschwernisse sind folgende drei Tatbestände zu unterscheiden:

1. Erschwernis durch Schmutzarbeiten und andere lästige Arbeiten
2. Erschwernis durch regelmäßige Verwendung lästiger persönlicher Ausrüstungen
3. Erschwernis durch besondere Gefahren

Dabei werden bei Erschwernissen durch lästige Arbeiten und das regelmäßige Tragen persönlicher Schutzausrüstungen die Erschwernistatbestände durch Beispiele konkretisiert. Die jeweilige beispielhafte Aufzählung ist nicht abschließend. Treten Erschwernisse durch Ursachen auf, die in der beispielhaften Aufzählung des Tarifvertrages nicht abgedeckt sind, so ist dennoch ein Anspruch auf Erschwerniszulage gegeben, wenn die auftretende Belästigung mit den aufgeführten Beispielen vom Belästigungsgrad her vergleichbar ist und bei den lästigen Arbeiten nachhaltig auf den Arbeitnehmer einwirkt.

Zu den Erschwernissen der Ziffern 1 und 2 sind die Mindesthöhen tarifvertraglich festgeschrieben worden. bei der Berechnung des arithmetischen Durchschnitts der Tarifentgeltstundesätze bleibt es bei den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 bei der Verwendung der Anfangssätze. Hintergrund hierfür ist, dass durch die nachträgliche Umwandlung der Entgeltgarantien in Tarifentgelt nicht eine nochmalige Veränderung der Berechnungsgrundlage bei der Durchschnittsbildung hervorgerufen werden sollte. Die Höhe dieser Erschwernisse kann entsprechend vom Grad der Lästigkeit bzw. der Erschwernis entsprechend durch betriebliche Vereinbarung erhöht werden.

Bei der Erschwernisregelung bei Arbeiten unter besonderen Gefahren (Ziffer 3) ist entsprechend des absoluten Ausnahmecharakters derartiger Arbeiten jeweils eine Einzelfallbeurteilung vorzunehmen.

Die nähere Ausgestaltung der Erschwerniszulagenregelung wird in Ziffer 4 den Betriebsparteien übertragen, wobei hierbei ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 10 BetrVG besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 Ziffer 10 umfasst dabei auch die Erstellung eines Katalogs erschwerniszuschlagspflichtiger Arbeiten, die Zuordnung der einzelnen zuschlagspflichtigen Arbeiten zu bestimmten Lästigkeits- bzw. Erschwernisgruppen und die Festlegung des Verhältnisses der Gruppen untereinander (BAG vom 22.12.1981, 1 AZR 38/79). Über die betriebsverfassungsrechtliche

Regelung hinaus ist ferner festgelegt, dass auch die Höhe der Erschweriszulage einvernehmlich mit dem Betriebsrat festzulegen ist.

### **III. Entgeltgruppen**

Grundsätze für die Eingruppierung:

Der Entgeltgruppenkatalog fasst die bis 1988 getrennten Lohn- und Gehaltsgruppen für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte auf der Basis der summarischen Arbeitsbewertungsmethode und einheitlichen Oberbegriffen zusammen. Die gefundenen Oberbegriffe werden durch beispielhaft angeführte Richtbeispiele ergänzt. Letztere erheben weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie als abschließende Regelungen zu sehen. Sie sollen vielmehr als Hilfestellung für die betriebliche Praxis bei der Findung betriebspezifischer Lösungen dienen. Ausschlaggebend für die Eingruppierung sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen (vergleiche hierzu Ausführungen zu § 3 Ziffer 2).

Seit dem In-Kraft-Treten des Bundesentgelttarifvertrages 1988 haben sich in den Betrieben aufgrund der technischen Entwicklung und der Veränderungen der Arbeitsorganisation Notwendigkeiten ergeben, die eine Änderung der Richtbeispiele und Berufsbezeichnungen erforderlich machten. Mit der Neufassung der Richtbeispiele und der Berufsbezeichnungen verfolgen die Tarifvertragsparteien das Ziel, den Entgeltgruppenkatalog zu modernisieren, zu straffen und zu kürzen sowie den Wandel in den Berufsbildern und -bezeichnungen einzubeziehen. Dazu sind Formulierungen gewählt worden, die weitgehend aus sich selbst heraus verständlich und in der betrieblichen Praxis handhabbar sind.

Für die Eingruppierung sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 bis E 13 erfolgt entsprechend der ausgeübten Tätigkeit. Ferner ist der Grundsatz zu betonen, dass für die Eingruppierung stets die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend sind. Die Richtbeispiele sind lediglich vergleichend heranzuziehen. Dieser Grundsatz ist auch heranzuziehen, wenn einzelne Richtbeispiele unverändert in mehreren Entgeltgruppen enthalten sind. Dann ergibt sich die Steigerungsform nicht aus dem Richtbeispiel, sondern aus den ausschlaggebenden Oberbegriffen.
2. Die Berufsausbildung ist für die Eingruppierung dann ausschlaggebend, wenn der Arbeitnehmer Tätigkeiten durchführt, die Fertigkeiten und Kenntnisse einer Ausbildung erfordern.
3. Die Entgeltgruppen des Entgelttarifvertrages sind durchlässig, d.h., die für die Tätigkeiten vorausgesetzte Berufsausbildung kann durchgängig durch in der beruflichen Praxis erworbene vergleichbare Fertigkeiten und Kenntnisse ersetzt werden. Bei Arbeitnehmern ohne abgeschlossene Berufsausbildung kann als Richtschnur gelten, dass eine längere Berufserfahrung vorauszusetzen ist wie die in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebene Berufsausbildung dauert. In der Praxis des Bundesentgelttarifvertrages haben sich die Umgruppierungen von den Entgeltgruppen E 5 in E 6 und E 8 in E 9 unter dem Gesichtspunkt der Durchlässigkeit als schwierig gezeigt. Deshalb war die Frage der Durchlässigkeit mehrfach auch Gesprächs- und Verhandlungsgegenstand zwischen den Tarifvertragsparteien. Dabei wurde festgehalten, dass für die Eingruppierung mit Blick auf die Durchlässigkeit unabhängig vom Status Arbeiter oder Angestellter die Tätigkeiten nach Maßgabe der Entgeltgruppen entscheidend ist. Ein Arbeitnehmer ohne förmliche drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsausbildung ist in die Entgeltgruppe E 6 einzugruppieren, wenn er eine Tätigkeit ausübt, die die Anforderun-

gen der Entgeltgruppe E 6 erfüllt. Auch die Ein- bzw. Höhergruppierung von Arbeitnehmern mit gewerblicher Berufsausbildung kann im Einzelfall ohne Statuswechsel in eine der Entgeltgruppen ab E 9 vorgenommen werden. Voraussetzung ist tarifrechtlich nach wie vor nur, dass die in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Oberbegriffe erfüllt sind. Insoweit bleibt es nach Auffassung beider Tarifvertragsparteien bei dem Grundsatz, der auch in der Ziffer 8 wiedergegeben ist.

4. Der Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe setzt neben zunehmender Berufsausbildung die Ausführung höherwertiger Tätigkeiten nach den Kriterien des Entgelttarifvertrages voraus. Je höher daher ein Mitarbeiter in den Entgeltgruppen aufsteigt, umso länger ist die erforderliche Berufserfahrung. Tritt neben die Berufserfahrung beim Arbeitnehmer eine zusätzliche Qualifikation durch Aus- bzw. Weiterbildung, die für die Tätigkeiten benötigt wird, verkürzt sich wiederum die erforderliche Zeit der Berufserfahrung.
5. Innerhalb oder außerhalb des Betriebes auf einem anderen Arbeitsplatz erworbene Berufserfahrung ist zu berücksichtigen, wenn es sich um eine einschlägige für die derzeitige Tätigkeit verwertbare Berufserfahrung handelt.
6. Ein Regelaufstieg ist innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe vorgesehen, soweit dort Tätigkeitsjahre in der Gruppe geregelt sind. Ein Regelaufstieg durch Zeitablauf in eine höhere Entgeltgruppe ist nicht vereinbart. Für die Praxis ist aber zu berücksichtigen, dass mit zunehmender beruflicher Erfahrung häufig auch Tätigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad übernommen werden. Dies wäre dann wiederum eingruppierungsrelevant.
7. Für die unteren Entgeltgruppen, insbesondere E 1 und E 2, ist zu empfehlen, die Eingruppierung eines Arbeitnehmers in diese Gruppen nach einem gewissen Zeitablauf zu überprüfen, da zwischenzeitlich die Berufserfahrung mit entsprechenden Tätigkeiten für eine höhere Entgeltgruppe vorliegen kann (vergl. Ziffer 4).
8. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer versicherungsrechtlich als Arbeiter oder Angestellter behandelt wird, ist für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nicht relevant. Insbesondere ist der versicherungsrechtliche Status eines Arbeitnehmers nicht Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe. Ausschlaggebend ist lediglich die Durchführung der Tätigkeit.

Ferner sei zu den Grundsätzen der Eingruppierung auf die Ausführungen zu § 3 Absatz 2 des Bundesentgelttarifvertrages verwiesen.

## **§ 7 Entgeltgruppenkatalog**

### **E 1**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die eine kurze Einweisung erfordern und jederzeit durch andere Arbeitnehmer verrichtet werden können.**

**Arbeitnehmer während der Einarbeitungszeit in Tätigkeiten der Gruppe E2.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben**

### **E 2**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine angemessene Berufspraxis von in der Regel bis zu 13 Wochen erworben werden.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben**

**Transportarbeiten auch mit Flurförderzeugen**

### **E 3**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufspraxis von in der Regel 6 bis 12 Monaten erworben werden.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Arbeiten gleichwertiger Art insbesondere in Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe, Versand, Verwaltung oder in Wirtschaftsbetrieben**

### **E 4**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und in der Regel nach eingehenden Anweisungen ausgeführt werden. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung in dieser Gruppe wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung z.B. zum Chemiebetriebswerker, Chemielaborwerker, Elektroanlageninstallateur, Teilezeichner oder Handelsfachpacker.**

**Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund einer längeren Berufspraxis auf einem Arbeitsplatz der Entgeltgruppe 3 eine entsprechende Tätigkeit wie nach Absatz 1 ausüben.**

**Hilfshandwerker und Arbeitnehmer, die gleich zu bewertende Tätigkeiten verrichten.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Bedienen von Betriebs- oder Produktionseinrichtungen mit den entsprechenden Fachkenntnissen des oben genannten Personenkreises**

**Arbeiten mit den entsprechenden Fachkenntnissen des oben genannten Personenkreises bei Aufbau, Inbetriebnahme, Wartung oder Instandhaltung von Maschinen und Apparaturen sowie an Betriebs- oder Produktionseinrichtungen**

**gleichwertige Arbeiten in Transport oder Verwaltung**

**Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation**

**Annehmen, Kommissionieren, Versenden von Waren und Abwickeln von Lieferbeanstandungen**

**Anfertigen einfacher technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen einfachen Berechnungen nach Vorlagen**

**Vorbereiten und Durchführen von einfachen Routineanalysen nach festliegenden Methoden**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von einfachen Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden**

## **E 5**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 4 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation**

**Anfertigen einfacher technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen**

**Vorbereiten und Durchführen von Routineanalysen nach festliegenden Methoden**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden**

## **E 6**

**Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss z.B. einer Handwerkerausbildung sowie einer Ausbildung zum Kaufmann, Chemikanten, Pharmakanten, Technischen Zeichner oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft.**

**Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben.**

**Prozessleitelektroniker in den ersten zwei Berufsjahren, wenn sie eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausüben.**

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von Anlagen oder Teilanlagen, auch mit Prozessleittechnik, in Produktions- oder Energiebetrieben mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises

Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises

Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises

Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten

Kaufmännische Sachbearbeitung

Anforderungsgerechte Lagerhaltung und Lagerplanung

Anfertigen technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen

Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach festliegenden Methoden

Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten nach festliegenden Methoden

## **E 7**

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinausgehen und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Diese Merkmale werden erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zum Chemielaboranten, einem vergleichbaren Laboranten, zum IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann oder Prozessleitelektroniker.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus nachgewiesene gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache erforderlich sind.

Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsreich eine Teilverantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder E-

**nergieanlagen, auch mit Prozessleittechnik, nach allgemeinen Anweisungen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Komplizierte Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Kompliziertes Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten gehobenen Schwierigkeitsgrades**

**Kaufmännische Sachbearbeitung gehobenen Schwierigkeitsgrades**

**Einführen und Verwalten von Informations- und Kommunikationssystemen**

**Erstellen und Implementieren von Anwendungslösungen unter Beachtung fachlicher und wirtschaftlicher Aspekte**

**Anfertigen technischer Zeichnungen mittleren Schwierigkeitsgrades mit den dazugehörigen Berechnungen**

**Anfertigen von Stromlaufplänen und Schaltplänen mittleren Schwierigkeitsgrades**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Routineanalysen nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen und präparativen Arbeiten nach betriebsüblichen Methoden auf unterschiedlichen Gebieten**

## **E 8**

**Arbeitnehmer, die regelmäßig schwierige Spezialtätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus qualifizierte, durch eine zusätzliche planmäßige betriebliche Spezialausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern und selbstständig ausgeübt werden.**

**Arbeitnehmer mit kaufmännischen oder technischen Tätigkeiten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 7 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und nur allgemeiner Aufsicht bedürfen.**

**Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet, für das Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene Facharbeiterausbildung oder durch entsprechende längere Berufserfahrungen erworben worden sind, und die für einen einfachen Aufsichtsbereich Verantwortung tragen.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Fahren (Überwachen und/oder Steuern) von komplexen Produktions- oder Energieanlagen hohen Schwierigkeitsgrades, auch mit Prozessleittechnik, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Instandhaltungsarbeiten hohen Schwierigkeitsgrades an Geräten, Maschinen**

**oder Anlagen, auch mit Funktionsprüfung und Inbetriebnahme, mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Fertigen, Zusammenbauen oder Installieren hohen Schwierigkeitsgrades von Geräten, Maschinen oder Anlageteilen mit den entsprechenden Kenntnissen und Fertigkeiten des oben genannten Personenkreises**

**Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten hohen Schwierigkeitsgrades**

**Kaufmännische Sachbearbeitung hohen Schwierigkeitsgrades**

**Anfertigen schwierigerer technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen**

**Anfertigen von schwierigeren Stromlaufplänen und Schaltplänen**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Analysen auf unterschiedlichen Gebieten**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von Serienansätzen, Reihenuntersuchungen Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten auf unterschiedlichen Gebieten**

## **E 9**

**Arbeitnehmer, die nach Anweisung höherwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine abgeschlossene funktionsbezogene zusätzliche Aus- oder Weiterbildung oder zusätzliche Fachkenntnisse erforderlich sind, für die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung in E 8 vorausgesetzt wird.**

**Ausgebildete Berufsanfänger der Gruppe E 10 Absatz 1 bei einer ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit, solange sie noch keine dreijährige betriebspraktische Erfahrung in einer Tätigkeit auf dem Niveau mindestens der Gruppe E 6 erreicht haben.**

**Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in diesem nicht vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind und es sich nicht um einen vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung schwierigen Aufsichtsbereich handelt.**

**Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen, wenn in diesem vorwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Erledigen von Teilaufgaben in großen Lagern oder Speditionen**

**Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten mit zusätzlicher qualifizierter Sachbearbeitung**

**Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt sind**

**Kaufmännische Sachbearbeitung komplexer Vorgänge**

**Kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung einer Fremdsprache geprägt ist**

**Weiterentwickeln und Berechnen von Maschinenteilen nach vorhandenen Unterlagen**

**Anfertigen schwieriger technischer Zeichnungen mit den dazugehörigen Berechnungen und/oder Ausarbeiten von werkstattreifen Fertigungszeichnungen nach Konstruktionszeichnungen mit Hauptmaßen oder gleichwertigen Stromlauf- und Schaltplänen**

**Durchführen und Auswerten von Vermessungsarbeiten**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Serienansätzen, Reihenuntersuchungen, Versuchsabläufen oder präparativen Arbeiten**

**Vorbereiten, Berechnen und Durchführen von schwierigen Analysen**

## **E 10**

**Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Anweisungen auf Teilgebieten oder in begrenztem Umfang selbstständig hochwertige kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine planmäßige Berufsausbildung vorausgesetzt wird. Das Merkmal der planmäßigen Berufsausbildung in dieser Gruppe wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Zusatzausbildung zum Chemotechniker, vergleichbaren Techniker oder einer mit dem staatlich anerkannten Techniker vergleichbaren kaufmännischen Zusatzausbildung. Die Berufsausbildung kann durch entsprechende durch Berufserfahrung erworbene, gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.**

**Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, für das erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, die durch eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung oder durch umfangreiche Erfahrungen in einem Aufsichtsbereich der Gruppe E 9 erworben worden sind.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Erledigen von Aufgaben in großen Lagern oder Speditionen**

**Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten, die wesentlich durch die Verwendung zweier Fremdsprachen geprägt sind**

**Schwierige kaufmännische Sachbearbeitung komplexer Vorgänge**

**Kaufmännische Sachbearbeitung, die wesentlich durch die Verwendung zweier Fremdsprachen geprägt ist**

**Konstruieren und Berechnen von Maschinen- und Apparateeinzelteilen**

**Durchführen von technischen Kalkulationen zur Ermittlung des Maschinenbedarfs und des Arbeitsganges**

**Ausarbeiten von Fertigungsplänen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Fertigungsmethoden nach Anweisung**

**Überwachen von Arbeitsabläufen im Technikum mit besonderem Analyse- oder Synthesewissen**

**Fachliche Mitarbeit bei der Entwicklung oder Optimierung neuer Prüfverfahren oder Methoden**

**Auswerten, Darstellen und Präsentieren von Versuchsergebnissen**

## **E 11**

**Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die eine Ausbildung an einer Fachhochschule zum Betriebswirt, zum Ingenieur oder ein gleichwertiger Abschluss vorausgesetzt werden. Die Berufsausbildung kann durch aufgrund einer entsprechenden Berufserfahrung auf einem Arbeitsplatz der Gruppe E 10 erworbene gleichwertige Kenntnisse ersetzt werden.**

**Meister mit einem nicht einfachen Arbeitsgebiet, die für den ihnen zugewiesenen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen, wenn in ihm überwiegend Arbeitnehmer der Gruppe E 6 tätig sind,**

**oder die umfangreiche Kenntnisse im Umgang mit Material und Maschinen benötigen, die in der Regel eine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung voraussetzen, oder wenn es sich um einen nach Umfang und Verantwortung vielseitigen Aufsichtsbereich handelt. Ein vielseitiger Aufsichtsbereich liegt insbesondere vor, wenn er verschiedene Verfahren oder Techniken umfasst.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die insbesondere Fachkenntnisse z.B. auf den Gebieten der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen**

**Entwickeln von IT-Konzepten**

**Konstruktives und kalkulatorisches Durcharbeiten von Apparaturen, von Anlageteilen und Anlagen**

**Bearbeitung von naturwissenschaftlichen oder technischen Aufgabenstellungen auch unter Einsatz komplizierter Technik wie beispielsweise:**

- **Durchführen von Entwicklungsarbeiten**
- **Entwicklung neuer Untersuchungsmethoden**
- **Durchführen, Überwachen und Auswerten von experimentellen Aufgaben**
- **Planen von komplizierten Apparaturen**

**Bearbeiten und Beantworten anwendungstechnischer Kundenanfragen**

**Hauptberufliche Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die selbstständig Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, mit entsprechender Berufserfahrung als Ausbilder**

## **E 12**

**Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die Spezialwissen mindestens auf Teilgebieten und umfangreiche auf einem Arbeitsplatz der Gruppe E 11 erworbene Berufserfahrungen vorausgesetzt werden.**

**Meister mit einem schwierigen Arbeitsgebiet, die in einem vielseitigen und schwierigen Aufsichtsbereich die Verantwortung tragen. Ein solcher Aufsichtsbereich liegt insbesondere vor, wenn darin stark voneinander abweichende chemische oder technische Verfahrensweisen oder Herstellungstechniken vorkommen.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse z.B. auf den Gebieten der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen**

**Erstellen von Anlageplänen und Netzplänen**

**Entwicklungstätigkeiten betriebstechnischer Art, selbstständiges Erstellen von Produktionsschemen mittleren Umfangs**

**Ausarbeiten schwieriger Schaltpläne oder Schaltbilder**

**Durchführen komplizierter Untersuchungen und experimenteller Aufgaben und deren Auswertung**

**Durchführen spezieller apparativer Forschungs- und Entwicklungsarbeiten auf physikalischem, mess- und regeltechnischem oder anwendungstechnischem Gebiet**

**Durchführen von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten**

**Bearbeiten und Beantworten schwierigerer anwendungstechnischer Kundenanfragen und gelegentliche Beratung im Außendienst**

## **E 13**

**Arbeitnehmer, die im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig kaufmännische oder technische Tätigkeiten verrichten, für die neben umfangreichen Berufserfahrungen Spezialwissen vorausgesetzt wird und bei denen entweder begrenzte Leitungsaufgaben zu erfüllen sind oder Verantwortung für Teilgebiete zu tragen ist.**

**Meister, die einen besonders vielseitigen oder nach Umfang und Verantwortung besonders schwierigen Bereich beaufsichtigen, insbesondere wenn ihm Meister der Gruppen E 11 oder E 12 zugeordnet sind.**

**Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten mit Personal- und/oder übertragener Budgetverantwortung**

**Qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, die besondere Fachkenntnisse z.B. auf dem Gebiet der Logistik, des Finanz- und Rechnungswesens oder in Fremdsprachen voraussetzen**

**Durchführen schwieriger Forschungs- und Entwicklungsarbeiten**

**Anwendungstechnisches Beraten von Kunden im Außendienst**

**Die bei den einzelnen Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele sind nicht erschöpfend. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, in der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, im Werkschutz und im hauptberuflichen Sicherheitswesen ausüben, sind nach der Art ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppen einzugruppieren. Dabei sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend und die Richtbeispiele vergleichend heranzuziehen.**

Der Entgelttarifvertrag ist auf der Basis der summarischen Arbeitsbewertung entwickelt worden und verwendet in den Oberbegriffen und Richtbeispielen Bezeichnungen mit allgemeinen Definitionen. Im Folgenden sind hierzu einige Erläuterungen gegeben. Diese Erläuterungen sind nicht Vertragsbestandteile.

***Kurze Einweisung:***

Erklärung eines einfachen Arbeitsvorganges, der vom Arbeitnehmer sofort und ohne Anforderungen und Schwierigkeiten verrichtet werden kann. Kenntnisse bezüglich des zu verarbeitenden Materials oder des innerbetrieblichen Arbeitsablaufs sind zur Erfüllung des Arbeitsvorganges nicht notwendig. Zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Arbeitsvorganges bedarf es keinerlei Erfahrung.

***Kurze Einarbeitungszeit:***

Geringer Zeitbedarf für das Vertrautsein mit den technischen und organisatorischen Bedingungen einer Arbeitsaufgabe.

***Einarbeitungszeit:***

Erhöhter Zeitbedarf für das Vertrautsein mit den technischen und organisatorischen Bedingungen einer Arbeitsaufgabe.

***Kurze Erfahrungszeit:***

Geringer Zeitbedarf zur Erlangung von Erfahrung, die zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe bei von Fall zu Fall wechselnden Arbeitsbedingungen notwendig ist. Erfahrung ist die Gesamtheit alles Erlebten, soweit es mittelbar oder unmittelbar auf eine Arbeitsaufgabe bezogen werden kann.

***Längere Erfahrungszeit:***

Erhöhter Zeitaufwand zur Erlangung von Erfahrung, die zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe bei von Fall zu Fall wechselnden Arbeitsbedingungen notwendig ist.

***Mehrjährige Erfahrung:***

Mehrjährige Berufs- oder Betriebserfahrung.

***Berufserfahrung:***

Während einer einschlägigen Berufstätigkeit erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem Niveau einer Berufsausbildung.

**Entsprechende Berufserfahrung:**

Durch Berufserfahrung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten, die bezüglich der ordnungsgemäßen Durchführung einer Arbeitsaufgabe den durch Berufsausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten entsprechen bzw. gleichzusetzen sind.

**Längere Berufserfahrung:**

Mindestens dreijährige Berufserfahrung, die zum Erwerb der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten geführt hat.

**Umfangreiche Berufserfahrung:**

Langjährige Berufserfahrung führt zu Kenntnissen und Fertigkeiten auf verbreiteter Grundlage.

**Entsprechende Betriebserfahrung:**

Im Betrieb gesammelte Erfahrungen auch an anderen Arbeitsplätzen. Kenntnisse, die sich insbesondere auf betriebsspezifische oder –typische Arbeitsabläufe, Zusammenhänge oder Besonderheiten beziehen. Fertigkeiten, die zur Ausführung und Beherrschung der betrieblichen Arbeitsvorgänge notwendig sind.

**Längere Betriebserfahrung:**

Mindestens dreijährige Betriebserfahrung.

**Im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig:**

Die zu verrichtenden Arbeitsaufgaben werden im Rahmen allgemeiner Richtlinien selbstständig durchgeführt. Die Aufgaben sind abgegrenzt. Die Arbeitsmethode innerhalb der abgegrenzten Aufgaben bleibt dem Arbeitnehmer überlassen. Die Entscheidungskompetenzen des Arbeitnehmers beschränken sich auf die „Normalabwicklung“ der Arbeitsaufgabe.

**Allgemeine Anweisungen:**

Erledigung abgegrenzter Aufgaben nach Anweisungen, die nichts ins Einzelne gehen.

**Teilgebiete:**

Teilgebiete sind Bestandteile eines Aufgabengebietes.

**Spezialwissen:**

Ein Teil des Fachwissens, das sich durch Besonderheit, Vielfältigkeit oder Kompliziertheit auszeichnet.

**Spezialkenntnisse:**

Durch Berufserfahrung und/oder Ausbildung erworbene Kenntnisse oder Fertigkeiten, die sich durch Besonderheit oder Vielfältigkeit oder Kompliziertheit auszeichnen.

**Umfangreiche Kenntnisse:**

Kenntnisse auf mehreren Teilgebieten.

**Vielseitige Fachkenntnisse:**

Kenntnisse auf mehreren Teil- oder Nebengebieten, die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe erforderlich sind.

**Umfassendes Fachwissen:**

Breites Wissen in einem Fachgebiet.

**Einfaches Arbeitsgebiet:**

Ein Arbeitsgebiet mit geringen Anforderungen, in dem einfache Tätigkeiten verrichtet werden.

**Nicht einfaches Arbeitsgebiet:**

Ein Arbeitsgebiet, mit normalen Anforderungen, das ohne besondere Schwierigkeiten zu führen ist.

**Schwieriges Arbeitsgebiet:**

Ein Arbeitsgebiet mit erhöhten Anforderungen, das aufgrund seiner Komplexität, Größe oder Eigenart entsprechende Führungseigenschaften verlangt.

**Aufgabengebiet:**

Aus einem Arbeitsgebiet resultierende Aufgaben.

**Erweitertes Aufgabengebiet:**

Aufgabengebiet mit Zusatz- oder Nebengebieten.

**Arbeitsgebiet:**

Gesamtheit aller Arbeitsaufgaben eines abgegrenzten Tätigkeitsbereiches.

**Schwieriges Aufgabengebiet mit vielseitigen Aufgaben:**

Die Bewältigung erhöhter Anforderungen in einem Arbeitsgebiet, das die Anforderungen an eine entsprechende Flexibilität voraussetzt.

**Sachgebiet:**

Ein Sachgebiet besteht aus mehreren Aufgabengebieten oder aus einem umfassenden Aufgabengebiet.

**Umfangreiches Sachgebiet:**

Ein umfangreiches Sachgebiet fasst größere Aufgabengebiete zusammen oder beinhaltet ein besonders umfangreiches Aufgabengebiet.

**Schwieriges Sachgebiet:**

Sachgebiet mit erhöhten Anforderungen aufgrund seiner Komplexität und Eigenart.

**In begrenztem Umfang selbstständig:**

Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt, aber durch Weisung des Vorgesetzten eingeschränkt.

**Selbstständig:**

Selbstständig im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe.

**Begrenzte Leitungsaufgaben:**

Eingeschränkte Weisungsbefugnisse bezüglich der Einteilung und Anweisung durchzuführender Arbeiten nach Arbeitsauftrag einschließlich personeller Entscheidungen.

**Dispositionsbefugnisse:**

Entscheidungsbefugnisse im Rahmen vorgegebener Faktoren.

In die Entgeltgruppen E 6 bis E 10 ist der Begriff der kaufmännischen Sachbearbeitung aufgenommen worden. Damit werden Tätigkeiten bezeichnet, die das Qualifikationsniveau einer mindestens dreijährigen kaufmännischen Berufsausbildung voraussetzen. In begriff-

licher Abgrenzung zum Qualifikationsniveau ab der Entgeltgruppe E 11 enthält der Entgeltgruppenkatalog dort Richtbeispiele für qualifizierte kaufmännische Tätigkeiten, das heißt für Tätigkeiten, die eine Fachhochschulausbildung zum Betriebswirt voraussetzen.

Der Begriff „kaufmännische Sachbearbeitung“ unterscheidet nicht zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Bezeichnet sind damit in gleicher Weise Tätigkeiten, die beispielsweise in den Bereichen Marketing und Absatzbeschaffung und Bevorratung, Leistungserstellung, Leistungs- und Ergebnisberechnung sowie Personal. Diese Aufzählung ist ebenfalls nicht abschließend, sodass auch solche kaufmännischen Tätigkeiten erfasst sind, die nicht oder nicht vollständig in den eben genannten Bereichen zu finden sind.

Im Bereich der Labortätigkeiten ist der Begriff „Vorbereiten“ neu in den Richtbeispielkatalog aufgenommen worden und wird im Sinne der Oberbegriffe gesteigert. Auch in diesem Zusammenhang wird die Wertigkeit der Tätigkeit einheitlich nach den Oberbegriffen bestimmt. Vorbereitungstätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe E 4 können beispielsweise das Einwiegen oder die Materialbeschaffung im Arbeitsumfeld sein. Nicht gemeint ist beispielsweise die Überprüfung von Laborgeräten, die höheren Entgeltgruppen zugeordnete Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert.

In den Entgeltgruppen E 9 und E 10 wurde als eine mögliche Ausprägung der kaufmännischen Sachbearbeitung in den Richtbeispielen neu aufgenommen, dass diese kaufmännische Sachbearbeitung wesentlich durch die Verwendung einer bzw. zweier Fremdsprachen geprägt ist. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die Verwendung der Fremdsprache den Charakter der Tätigkeit wesentlich bestimmt. Dieses bedeutet nicht, dass die direkte Arbeit in einer Fremdsprache auch im zeitlichen Sinne überwiegen muss.

## **IV. Entgeltaufbau**

### **§ 8**

#### **Aufbau der Entgeltsätze**

- 1. Für Arbeitnehmer der Gruppen E 1 bis E 3 vor Vollendung des 18. Lebensjahres beträgt das Tarifentgelt 85 % des in den regionalen Entgelttarifverträgen festgelegten Tarifentgelts.**
- 2. Für die Gruppen E 5 bis E 12 gilt folgender Entgeltaufbau:**
  - a) Entgeltgruppe E 5:**
    - Anfangssatz**
    - Tarifsatz nach drei Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe**
    - Tarifsatz nach sechs Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe**
  - b) Entgeltgruppen E 6 bis E 12:**
    - Anfangssatz**
    - Tarifsatz nach zwei Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe**
    - Tarifsatz nach vier Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe**
    - Tarifsatz nach sechs Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe**

**3. Die Relationen zwischen dem Anfangs- und Endsatz betragen:**

|                                | <b>E 5</b>     | <b>E 6</b>   | <b>E 7</b>   | <b>E 8</b>   |
|--------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Anfangssatz</b>             | <b>100 %</b>   | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> |
| <b>nach 2 Tätigkeitsjahren</b> |                | <b>106 %</b> | <b>106 %</b> | <b>106 %</b> |
| <b>nach 3 Tätigkeitsjahren</b> | <b>102,5 %</b> |              |              |              |
| <b>nach 4 Tätigkeitsjahren</b> |                | <b>111 %</b> | <b>112 %</b> | <b>113 %</b> |
| <b>nach 6 Tätigkeitsjahren</b> | <b>105 %</b>   | <b>116 %</b> | <b>118 %</b> | <b>120 %</b> |

  

|                                | <b>E 9</b>   | <b>E 10</b>  | <b>E 11</b>  | <b>E 12</b>  |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Anfangssatz</b>             | <b>74 %</b>  | <b>76 %</b>  | <b>78 %</b>  | <b>78 %</b>  |
| <b>nach 2 Tätigkeitsjahren</b> | <b>81 %</b>  | <b>83 %</b>  | <b>85 %</b>  | <b>85 %</b>  |
| <b>nach 4 Tätigkeitsjahren</b> | <b>89 %</b>  | <b>91 %</b>  | <b>91 %</b>  | <b>92 %</b>  |
| <b>nach 6 Tätigkeitsjahren</b> | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> |

- 4. Die Relationen zwischen den Tarifsätzen in den einzelnen Bezirken sind Bestandteil dieses Vertrages.**
- 5. Die sich aus den Ziffern 1 bis 3 ergebenden Relationen zwischen den einzelnen Tarifentgeltsätzen gelten für die Laufzeit dieses Tarifvertrages. Für Änderungen der Entgeltstruktur sind die Parteien des Bundesentgelttarifvertrages zuständig.**
- 6. Die Tarifentgelte werden in den bezirklichen Entgelttarifverträgen als Monatssätze, für die Gruppen E 1 bis E 8 als Monats- oder Stundensätze ausgewiesen. Der Divisor zur Ermittlung des Stundenentgelts wird durch Multiplikation der jeweiligen regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,35 festgestellt.**

zu Ziffern 1 bis 3

Die Regelungen in den Ziffern 1 bis 3 begründen den Entgeltaufbau des Bundesentgelttarifvertrages und schreiben die Relationen der Entgeltsätze als Bestandteil der Entgeltstruktur fest. Mit dem Tarifabschluss 2002 gibt es auch einen durchgängigen Entgeltaufbau von den Entgeltgruppen E 6 bis zur E 12 mit dem Eingangssatz und den Stufen nach 2, 4, 6 Tätigkeitsjahren. Mit der Abschaffung der Entgeltgarantie gibt es im gesamten Entgeltaufbau einheitlich auch nur noch feste Tarifsätze.

Zu dem festgeschriebenen Entgeltaufbau gehören damit folgende Punkte:

- In E 1 bis E 3 beträgt das Tarifentgelt vor Vollendung des 18. Lebensjahres 85 %.
- In der Entgeltgruppe E 5 gibt es neben dem Anfangssatz den Tarifsatz nach 3 Tätigkeitsjahren und den Tarifsatz nach 6 Tätigkeitsjahren.
- In den Entgeltgruppen E 6 bis E 12 ist der Entgeltaufbau mit dem Eingangssatz und den Stufen nach 2, 4, 6 Tätigkeitsjahren sowie die prozentuale Relation innerhalb der Entgeltgruppe festgeschrieben.

Innerhalb der Gruppe wird der Begriff der Tätigkeitsjahre in der Gruppe verwendet. Der Begriff der Tätigkeitsjahre ist zu unterscheiden von Begriffen wie Betriebszugehörigkeitsjahre oder Berufsjahre. Gemeint ist mit Tätigkeitsjahren die Zeit der Ausübung einer Tätigkeit auf der Ebene einer bestimmten Entgeltgruppe. Der Begriff der Tätigkeitsjahre ist da-

bei nicht betriebsbezogen. Vielmehr können die entsprechenden beruflichen Erfahrungen in der Tätigkeit auf der Ebene einer bestimmten Entgeltgruppe auch in anderen Betrieben erworben worden sein. Ausschlaggebend für die Anrechnung von Tätigkeitsjahren ist dabei nur, dass es sich um solche Tätigkeiten handeln muss, die für die derzeitige Tätigkeit einschlägig sind.

Hintergrund für den Aufbau innerhalb der Gruppe nach Tätigkeitsjahren ist, dass die gewonnene berufliche Erfahrung auf der Ebene einer bestimmten Tätigkeit auch zu einem höheren tariflichen Entgelt führen soll.

Beim Begriff der Tätigkeitsjahre in den Gruppen bzw. des Zeitaufstiegs innerhalb der Gruppen war lange Zeit umstritten, wie ruhende Arbeitsverhältnisse (beispielsweise Erziehungsurlaub oder Grundwehr- bzw. Ersatzdienst) behandelt werden. Hierzu gibt es eine Klarstellung des Bundesarbeitsgerichtes vom 28. Juni 1994 (3 AZR 988/93) für den Fall des Grundwehrdienstes. Dort hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass das Arbeitsplatzschutzgesetz auf tarifliche Entgeltgruppen, die einen Zeitaufstieg wie der Bundesentgelttarifvertrag vorsehen, entsprechend anzuwenden ist. Dieses bedeutet, dass der Arbeitnehmer für die Zeit, um die sich wegen eines Grundwehrdienstes der Zeitaufstieg verzögert, eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu dem Tarifentgelt bekommt, der ihm nach seinem Zeitaufstieg zustünde. Mit dieser Entscheidung ist sichergestellt, dass die Zeit des Grundwehr- und Ersatzdienstes mit Blick auf die Absolvierung der Tätigkeitsjahre nicht negativ berücksichtigt werden kann. Zumindest ist ein entsprechender Ausgleich zu zahlen.

Zu Ziffer 4 und 5

Durch die Regelungen in den Ziffern 4 und 5 werden die Relationen zwischen den Tarifsätzen in den einzelnen Bezirken und die Relationen zwischen den einzelnen Tarifentgeltsätzen für die Laufzeit des Bundesentgelttarifvertrages festgeschrieben. Ferner ist klargestellt, dass Änderungen dieser Entgeltstrukturen in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien des Bundesentgelttarifvertrages fallen.

Zu Ziffer 6

Mit dem Faktor 4,35 ist angelehnt an gesetzliche Bestimmungen eine allgemein gültige Regelung gefunden worden, die unabhängig von der jeweiligen Höhe der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit Gültigkeit hat. Dabei werden auch die Schaltjahre berücksichtigt und dementsprechend ein Vierjahreszeitraum zugrunde gelegt. Auf der Basis der 37,5-Stunden-Woche ergibt sich dabei eine Monatsstundenzahl von 163,13.

## **§ 9**

### **Entgeltregelung bei Höhergruppierung**

**Liegt bei einer Höhergruppierung in die Gruppen E 5 bis E 8 das bisherige Tarifentgelt über dem Tarifentgelt der neuen Gruppe, so erhält der höhergruppierte Arbeitnehmer so lange mindestens den bisherigen Tarifsatz in der durch die Tarifentwicklung jeweils erreichten Höhe, bis ihm infolge Zeitablaufs in der neuen Entgeltgruppe ein höherer Anspruch zusteht. Bei einer solchen Höhergruppierung werden die zurückgelegten Tätigkeitsjahre in den Gruppen E 6 und E 7 bis zu drei Jahren als Tätigkeitsjahre in der neuen Entgeltgruppe angerechnet.**

**Bei einer Höhergruppierung in die Entgeltgruppen E 9 bis E 13 erhält der höhergruppierte Arbeitnehmer so lange den Tarifsatz der höheren Entgeltgruppe, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt, bis ihm aufgrund seiner Tätigkeits-**

**jahre in der neuen Entgeltgruppe ein höherer Tarifsatz zusteht. Die für diese Entgeltstufe geforderte zeitliche Zugehörigkeit gilt zur Hälfte als erfüllt.**

Im § 9 sind die Höhergruppierungsregelungen innerhalb des Bundesentgelttarifvertrages festgelegt worden. Hier muss unterschieden werden zwischen der Höhergruppierungsregelung in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8, die auf der bisherigen Systematik der Entgeltgarantien beruht, und der Höhergruppierungsregelung für die Entgeltgruppen E 9 bis E 13.

### **Höhergruppierung in die Gruppen E 5 bis E 8**

Bei der Höhergruppierungsregelung sind zwei Fälle zu unterscheiden:

- Das Tarifentgelt der höheren Gruppe liegt über dem alten Tarifentgelt. Diese Fälle können nur auftreten, wenn aus dem Anfangssatz heraus hochgruppiert wird. In diesem Fall erfolgt die Höhergruppierung von Anfangssatz zu Anfangssatz, wobei keine Tätigkeitsjahre aus der darunter liegenden Gruppe mitgenommen werden, da das neue Tarifentgelt über dem alten liegt.
- Liegt das bisherige Tarifentgelt über dem Tarifentgelt der neuen Gruppe (Anfangssatz), so muss die neue Entgeltgruppe nicht von der ersten Stufe an durchlaufen werden, sondern die Tätigkeitsjahre in den Entgeltgruppen E 6 und E 7 werden auch als Tätigkeitsjahre in der neuen Entgeltgruppe mitgerechnet – allerdings nur bis zur Höchstgrenze von drei Jahren.

### **Beispiele:**

| von                                                                 | Höhergruppierung in                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E 6 Anfangssatz bei einem Tätigkeitsjahr                            | E 7 Anfangssatz<br>nach weiteren zwei Jahren<br>E 7 nach zwei Tätigkeitsjahren                                                                  |
| E 4                                                                 | E 5 Anfangssatz<br>nach weiteren drei Jahren<br>nach drei Tätigkeitsjahren                                                                      |
| E 5 bei zwei Tätigkeitsjahren                                       | E 6 Anfangssatz<br>nach zwei weiteren Jahren<br>E 6 nach zwei Tätigkeitsjahren                                                                  |
| E 6 zwei Tätigkeitsjahre<br>bei drei Jahren Tätigkeit in der Gruppe | E 7 zwei Tätigkeitsjahre<br>nach einem weiteren Jahr<br>vier Tätigkeitsjahre                                                                    |
| E 6 vier Tätigkeitsjahre                                            | E 7 zwei Tätigkeitsjahre<br>bei Weiterzahlung der Geldhöhe<br>E 6 vier Tätigkeitsjahre<br>nach einem weiteren Jahr<br>E 7 sechs Tätigkeitsjahre |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E 7 Endsatz                    | E 8 zwei Tätigkeitsjahre<br>bei Weiterzahlung der jeweiligen<br>Geldhöhe<br>E 7 sechs Tätigkeitsjahre – Endsatz<br>nach einem weiteren Jahr<br>E 8 vier Tätigkeitsjahre<br>bei Weiterzahlung der jeweiligen<br>Geldhöhe<br>E 7 Endsatz<br>nach weiteren zwei Jahren<br>E 8 Endsatz |
| E 7 nach zwei Tätigkeitsjahren | E 8 zwei Tätigkeitsjahre<br>nach zwei weiteren Jahren<br>E 8 vier Tätigkeitsjahre                                                                                                                                                                                                  |

### **Höhergruppierung in E 9 bis E 13**

Bei einer Höhergruppierung in eine dieser Gruppen wird der Arbeitnehmer nach dem Tarifsatz innerhalb der Gruppe entlohnt, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt. Damit ist geregelt, dass es bei einer Höhergruppierung automatisch einen Zuwachs an Tarifentgelt gibt, auch wenn die erforderlichen Tätigkeitsjahre für diese Stufe nicht erreicht sind.

Der Anspruch auf Bezahlung nach dem Tarifsatz der höheren Entgeltgruppe, der am nächsten über dem bisherigen Tarifsatz liegt, besteht so lange bis die Voraussetzungen für einen höheren Tarifsatz erfüllt sind. Damit ist der normale zeitliche Ablauf nach Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe gemeint. Dabei ist sichergestellt, dass die geforderte zeitliche Zugehörigkeit für die höhere Entgeltgruppe als zur Hälfte erfüllt gilt. Dadurch wird vermieden, dass höhergruppierte Arbeitnehmer vor Erreichen einer höheren Stufe eine unangemessene Zahl von Tätigkeitsjahren in der Gruppe absolvieren müssen.

| von                                | Höhergruppierung in*                                                                                         |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E 9<br>vier Tätigkeitsjahre        | E 10<br>zwei Tätigkeitsjahre<br>nach zwei weiteren Tätigkeitsjahren<br>E 10 Stufe nach vier Tätigkeitsjahren |
| E 10<br>nach zwei Tätigkeitsjahren | E 11 Anfangssatz<br>nach einem Jahr<br>E 11 Stufe nach zwei Tätigkeitsjahren                                 |

\* Hinweis: Je nach Struktur der Abstände zwischen den Entgeltgruppen in den Bezirken können sich Abweichungen ergeben.

## **V. Entgeltkorridor**

### **§ 10**

#### **Tariföffnungsklausel**

**Zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland, insbesondere auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen und Betriebe durch befristete Betriebsvereinbarung bis zu 10 % von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG vereinbaren. Diese mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien betrieblich abweichend festgelegten Entgeltsätze gelten als Tarifentgeltsätze. Sie verändern sich – soweit die Betriebsvereinbarung nichts anderes regelt – bei einer Veränderung der in den bezirklichen Entgelttarifverträgen geregelten Tarifentgelte um den gleichen Prozentsatz wie diese.**

**Durch diese Regelung wird der Entgeltaufbau nicht verändert. Für Schichtarbeiter in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschicht können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.**

**Beschäftigungssichernd und wettbewerbsverbessernd sind unter anderem beschäftigungserhaltende und beschäftigungsfördernde Investitionen am Standort, die Vermeidung von Entlassungen, die Vermeidung der Verlagerung von Produktion, sonstiger Aktivitäten oder Investitionen ins Ausland oder die Vermeidung von Ausgliederungen. Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit umfasst auch ihre Wiederherstellung oder Erhaltung sowie sonstige existenzsichernde Maßnahmen für das Unternehmen oder den Betrieb.**

**Vorrang vor der Anwendung dieser Tariföffnungsklausel sollte, soweit dies rechtlich möglich ist, grundsätzlich der Abbau von übertariflichen Leistungen und die Einbeziehung aller Beschäftigten haben.**

**Die Anwendung dieser Tariföffnungsklausel schließt eine Kombination mit anderen tariflichen Öffnungsklauseln nicht aus.**

Durch Betriebsvereinbarung können um bis zu 10 % von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze vereinbart werden. Hierfür ist neben der freiwilligen betrieblichen Regelung eine Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

In den Bezirken bestehen Tarifverträge über Entgeltsätze, die die Mindestentgelte für die Entgeltgruppen E 1 bis E 13 sowie deren Laufzeiten festlegen und regeln. Von diesen bezirklichen Entgeltsätzen kann um bis zu 10 % nach unten abgewichen werden. Damit haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, jegliche Differenzierung zwischen 0,1 bis hin zu 10 % zu vereinbaren.

Eine freiwillige betriebliche Regelung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien bei den Tarifentgelten hat einen rechtlichen Doppelcharakter: Sie ist zum einen Betriebsvereinbarung, in der neben der Frage der Entgeltsätze insbesondere die Rahmenbedingungen zu den beschäftigungssichernden und wettbewerbsverbessernden Maßnahmen, wie Investitionen, Vermeidung von Entlassungen, Veränderungen der übertariflichen Entgeltbestandteile oder die Behandlung von AT-Mitarbeitern festgelegt werden. Darüber hinaus hat die betriebliche Regelung durch die Zustimmung der Tarifvertragsparteien aber auch tarifvertraglichen Charakter. In ihr werden Geltungsbereich, zeitliche Dauer sowie Höhe der Tarifentgeltsätze tarifvertraglich festgelegt. Insofern handelt es sich um eine Öffnungsklausel,

die abweichende Abmachungen im Sinne des § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes zulässt und selbst festlegt. Die Arbeitsentgelte und die Tarifsätze werden nicht allein durch Betriebsvereinbarung geregelt und festgelegt, sondern über das Instrument der Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch eine jeweils eigenständige tarifvertragliche Regelung. Die Frage einer Regelungssperre nach § 77 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes ist daher nicht berührt.

Die Nutzung der Tariföffnungsklausel ist nur auf freiwilliger Basis möglich. Dies bedeutet, dass sowohl die Zustimmung der Betriebs- als auch der Tarifvertragsparteien Voraussetzung für eine Veränderung der Tarifentgelte ist. Ist von einer Seite keine Zustimmung erfolgt, liegt keine wirksame Veränderung der bezirklichen Tarifentgeltsätze vor, sodass diese die rechtlich verbindlichen Tarifentgeltsätze bleiben. Weder die Betriebs- noch die Tarifvertragsparteien können zu einer Zustimmung zu einer abweichenden Regelung gezwungen werden. Irgendwelche Voraussetzungen oder die Notwendigkeit einer Begründung dafür, dass eine Zustimmung nicht erfolgt, ist nicht vorgeschrieben. Tarifvertragsparteien im Sinne dieser Vereinbarung ist sind der Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden, und die Tarifabteilung beim Hauptvorstand der IG Bergbau, Chemie, Energie in Hannover.

### ***Beschäftigungssichernde und wettbewerbsverbessernde Maßnahmen bei Absenkung***

Die Einführung des Entgeltkorridors und damit die Einräumung der Möglichkeit einer Absenkung der Tarifentgelte kann nur im Zusammenhang mit der Standort- und/oder Beschäftigungssicherung gesehen werden. Diese Verknüpfung wird in der tarifvertraglichen Regelung in der Form angesprochen, dass einzelne Gesichtspunkte genannt werden, die aus Sicht der Tarifparteien zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland beitragen können.

Der Grundgedanke der Tarifvertragsparteien bei dieser Gestaltung war, dass jeweils im Einzelfall für die betriebliche Regelung ein Ausgleich gesucht werden muss zwischen niedrigeren Entgeltsätzen und beschäftigungssichernden Maßnahmen für Arbeitnehmer und Standort. Dabei ist klar, dass die im Tarifvertrag angesprochenen Begriffe der Investitionen, der Vermeidung von Entlassungen u.Ä. nicht im rechtlichen Sinne einklagbar sind, sondern einer wirtschaftlichen und politischen Bewertung im Gesamtergebnis in jedem Einzelfall bedürfen. Insofern haben die Tarifvertragsparteien auf den Versuch verzichtet, für ca. 1700 Betriebe, die unter den Tarifvertrag der chemischen Industrie fallen, genauere Kriterien dafür vorzugeben, was beschäftigungssichernd oder wettbewerbsverbessernd im Einzelfall ist.

In Abweichung zu der tarifvertraglichen Öffnungsklausel bei der Jahresleistung ist der § 10 des Entgeltkorridors auch nicht nur auf wirtschaftliche Notfälle beschränkt, sondern geht darüber hinaus und hat einen langfristigen Beurteilungscharakter. Über die ebenfalls genannten wirtschaftlichen Schwierigkeiten im konkreten Einzelfall hinaus geht es also auch um mittel- und langfristige Standort- und Beschäftigungssicherung. Für eine Beurteilung der jeweiligen betrieblichen Situation sind daher auch besondere Anforderungen an Information und Unterlagen durch die Arbeitgeberseite im Sinne einer Gesamtentwicklung zu stellen.

### ***Betrieb/Unternehmen***

Die Tariföffnungsklausel ermöglicht eine abweichende Regelung für die Ebene des Unternehmens oder für Betriebe.

Der Betriebsbegriff ist allgemein arbeitstechnisch ausgerichtet, während der Unternehmensbegriff die wirtschaftlichen Zwecke im Kern hat.

**Unternehmen:** die organisatorische Einheit, die durch den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck bestimmt wird, dem ein Betrieb oder mehrere organisatorisch verbundene Betriebe desselben Unternehmens dienen. Alle Betriebe, die einem Inhaber gehören, brauchen nicht notwendig ein Unternehmen zu bilden.

**Betrieb:** Organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mithilfe von sachlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Ausschlaggebend ist also die einheitliche Organisation, die einheitliche Leistung und die Verfolgung des arbeitstechnischen Zwecks.

Da der Betriebsbegriff auf die organisatorische Einheit und den einheitlichen Zweck abstellt, könnten Schwierigkeiten bei der Aufgliederung eines Standortes in mehrere Betriebe auftreten. Insofern ist der Betriebsbegriff in der Regel im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne zu interpretieren, sodass sich der Betriebsbegriff nach der Zuständigkeit eines Betriebsrates richtet. Im Zweifelsfall sollte hier eine Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien herbeigeführt werden.

Für die Praxis dürfte bei Unternehmen mit verschiedenen Standorten und Betrieben die Frage der Regelungsebene durch Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat von Bedeutung sein. Dabei ist zunächst davon auszugehen, dass es sich um eine Betriebsvereinbarung handelt und daher grundsätzlich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 BetrVG zu beurteilen ist. Danach ist die Zuständigkeit eines Gesamtbetriebsrates an zwei Voraussetzungen gebunden:

- Es muss sich um eine Angelegenheit handeln, die das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe des Unternehmens betrifft.
- Diese Angelegenheit darf nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.

Schon aus diesen beiden Voraussetzungen für die gesetzliche Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ergibt sich, dass zumindest in den Kernpunkten der Tariföffnungsklausel, wie Festlegung des Prozentsatzes, beschäftigungssichernde bzw. wettbewerbsverbessernde Maßnahmen und Dauer der Befristung, eine Zustimmung des einzelnen Betriebsrates erforderlich ist. Sinnvollerweise können viele Punkte innerhalb eines Unternehmens in einer Rahmenregelung des Gesamtbetriebsrates mit beschreiben werden. Innerhalb einer solchen Rahmenregelung kann dann den einzelnen Betriebsräten die nähere Ausgestaltung von vereinbarten Grundsätzen überlassen bleiben. Dieses ändert aber nichts an der rechtlichen Grundkompetenz der einzelnen Betriebsräte in den Kernfragen.

Daneben ist natürlich die rechtliche Möglichkeit einer Beauftragung des Gesamtbetriebsrates im Rahmen des § 50 Absatz 2 BetrVG zu sehen und in vielen Fällen zumindest im Hinblick auf Rahmenregelungen auch sinnvoll.

### **Befristung**

Der Tarifvertrag setzt eine befristete Betriebsvereinbarung zur Tariföffnungsklausel voraus. Die Dauer der Befristung ist in dieser Regelung nicht angesprochen und kann unterschiedlich gestaltet werden. Da es sich um Entgeltsätze handelt und auch die Verknüpfung zu den jeweiligen Tarifrunden zu Entgeltsätzen zu sehen ist, geht die IG Bergbau, Chemie, Energie von einer grundsätzlichen Orientierung an den tariflichen Laufzeiten bei den Entgeltsätzen aus. Eine tarifvertraglich verbindliche Vorgabe besteht für die Dauer der Befristung aber nicht – sie ist allerdings innerhalb der einvernehmlichen Gesamtregelung ebenfalls einvernehmlich festzulegen.

Mit der Festlegung der Befristung haben die Tarifvertragsparteien sichergestellt, dass eine Absenkung nicht von vornherein als Dauerlösung vereinbart wird, sondern jeweils zum

Ablauf der Frist der einvernehmlichen Regelung die zwischenzeitlich betrieblich eingetretene Situation beurteilt und in eine neue Entscheidung mit einbezogen werden kann. Erfolgt nach Ablauf der Befristung keine weitere einvernehmliche Regelung im Sinne der Tariföffnungsklausel, gelten ab diesem Zeitpunkt die bezirklichen Tarifentgeltsätze.

### ***Tariferhöhungen und Tarifstrukturen***

Unabhängig von der jeweiligen Betriebsvereinbarung und deren Laufzeit sind die bezirklichen Entgelttarifverträge und die darin geregelten Tarifentgelte zu sehen. Wird in einer Tarifrunde eine Erhöhung dieser bezirklichen Tarifentgelte vereinbart, so wirkt sich eine solche Tariferhöhung auch auf die innerhalb einer befristeten Betriebsvereinbarung abweichend geregelten niedrigeren Entgeltsätze aus.

Ferner haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, dass eine betriebliche Regelung über abweichende niedrigere Entgeltsätze den Entgeltaufbau nicht verändert. Dieser Entgeltaufbau ist innerhalb des Bundesentgelttarifvertrages und dabei insbesondere in dessen § 8 von der Entgeltgruppe E 1 bis zur Entgeltgruppe E 13 beschrieben. Dieses sich aus dem Bundesentgelttarifvertrag und den Abständen zwischen den einzelnen Stufen und den Gruppen ergebende Entgeltgitter kann durch eine Regelung im Rahmen der Tariföffnungsklausel nicht verändert werden. Dieses bedeutet, dass eine Abweichung nach unten nur durch einen einheitlichen Prozentsatz für die erfassten Arbeitnehmer geregelt werden kann. Durch alle anderen Gestaltungen würde eine Veränderung des Entgeltaufbaus bzw. des Entgeltgitters folgen. Dadurch wird insbesondere sichergestellt, dass nicht verschiedene Entgeltgruppen unterschiedlich behandelt werden.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist für die Schichtarbeitnehmer in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschicht getroffen worden. Dieses hat zum Hintergrund, dass eine betriebliche Regelung über niedrigere Entgeltsätze über die dort zu zahlenden Schichtzulagen eine nochmals höhere materielle Bedeutung und Auswirkung hätte. Aus diesem Grunde haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diesen Personenkreis der Schichtarbeitnehmer in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschicht (10 oder 6 % Schichtzulage) eine abweichende Gestaltung und damit eine niedrigere Absenkung als bei anderen Arbeitnehmern vereinbart werden kann. Es besteht daher die Möglichkeit, die größere materielle Auswirkung bei den Schichtarbeitnehmern durch die automatische Verknüpfung mit den Schichtzulagen zu berücksichtigen und beispielsweise einen niedrigeren Prozentsatz der Absenkung für diesen Personenkreis zu vereinbaren.

Im Übrigen stellen die durch Zustimmung der Tarifvertragsparteien innerhalb der Tariföffnungsklausel festgelegten niedrigeren Entgeltsätze Tarifentgeltsätze dar. Dieses bedeutet, dass sie Berechnungsgrundlage für alle anderen sich an die Tarifentgelte anlehnenen Bezahlungsformen sind. Dieses gilt insbesondere für tarifliche Jahresleistung, Schichtzulage, Erschwerniszulage und Vorarbeiterzulage.

### ***Übertarifliche Leistungen und Einbeziehung aller Beschäftigten***

Die Tarifvertragsparteien weisen darauf hin, dass bei der Nutzung der Tariföffnungsklausel zwei Gesichtspunkte im Rahmen einer Gesamtregelung mit einbezogen werden müssen:

***Übertarifliche Leistungen*** sollen grundsätzlich vorrangig abgebaut werden, bevor an die tarifliche Mindestabsicherung herangegangen wird. Dabei sind natürlich die rechtlichen Möglichkeiten beim Abbau solcher übertariflichen Leistungen zu beachten, wie Laufzeiten von Betriebsvereinbarungen u.Ä. Mit dem Hinweis im Tarifvertragstext selbst verweisen die Tarifvertragsparteien aber auch nochmals aus ihrer Sicht auf den unterschiedlichen Regelungs- und Absicherungscharakter von Tarifentgelten und übertariflichen Leistungen. Während Tarifentgelte tarifvertragliche Mindestansprüche der einzelnen Arbeitnehmer re-

geln, die nur durch Tarifvertrag und damit langfristig veränderbar sind, können übertarifliche Entgeltbestandteile auf der Ebene des Einzelarbeitsvertrages oder der Betriebsvereinbarung festgelegt werden und sind in der Praxis durch Anrechnungsklauseln, Widerrufsvorbehalte oder andere Regelungen schneller und leichter veränderbar. Auch in der Vergangenheit wurde eine Anpassung in der betrieblichen Bezahlung bei kurzfristig notwendigen Veränderungen über die übertariflichen Entgeltbestandteile geregelt, während die Tarifentgelte den Charakter der langfristigen Mindestbezahlung tragen. Insofern soll, bevor über eine Absenkung der tariflichen Mindestentgelte nachgedacht wird, jede Möglichkeit des Abbaus bzw. der Veränderung bei den übertariflichen Entgeltbestandteilen genutzt werden. Die IG Bergbau, Chemie, Energie wird im Rahmen der einzelbetrieblichen Beratung und der notwendigen Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf diesen Punkt intensiv hinweisen.

Darüber hinaus wird die **Einbeziehung aller Beschäftigten** in eine derartige betriebliche Regelung angesprochen. Dieser Hinweis bezieht sich darauf, dass die Tarifvertragsparteien in ihrer Regelungskompetenz nur bis zur höchsten Entgeltgruppe, nicht aber für außertarifliche und leitende Angestellte konkrete Vereinbarungen schaffen können. Insofern ist dieses durch Betriebsvereinbarung sicherzustellen und wird bei Überprüfung der Gesamtregelung mit in die Beratung einbezogen. Im Grundsatz muss gelten, dass eine Absenkung bei den Tarifentgelten zu einer entsprechenden Behandlung im Bereich der außertariflichen und leitenden Angestellten führen soll.

### **Beteiligungsverfahren**

Wie schon mehrfach angesprochen, setzt eine wirksame Regelung die Zustimmung der Betriebs- und der Tarifvertragsparteien voraus. Hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat ist auf die obigen Ausführungen zu verweisen. Die Zustimmung der Tarifvertragsparteien fordert eine Einschaltung der IG Bergbau, Chemie, Energie von Anfang an in die Beratung. Erster Ansprechpartner dabei wird der zuständige Bezirk der IG Bergbau, Chemie, Energie sein. Daneben wird der zuständige Landesbezirk einbezogen. Die Zustimmung selbst erfolgt dann durch die Tarifabteilung in Hannover sowie durch den Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. in Wiesbaden.

## **§ 11**

### **Tarifergänzungsklausel**

**Die Tarifvertragsparteien erwarten von Arbeitgebern, deren wirtschaftliche Situation dies erlaubt, dass sie die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens kann insbesondere durch eine Einmalzahlung geschehen. Nähere Einzelheiten können unter Beachtung des § 76 Absatz 6 BetrVG geregelt werden. Die Betriebsparteien sind gehalten, hinsichtlich der Einführung Beratungen aufzunehmen, wenn eine Seite dies erfordert.**

Mit der Tarifvertragsklausel wird die Ausweitung des Entgeltkorridors nach oben geregelt. Wie auch die Tariföffnungsklausel ist eine betriebliche Regelung zur Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg nur auf freiwilliger Basis möglich, kann also nicht einseitig erzwungen werden.

In diesem Zusammenhang sei auf die in der Tarifrunde 2002 neu geschaffene Regelung zur tariflichen Jahresleistung hingewiesen. Nach dem neuen tariflichen Optionsmodell – § 5 a des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge – sind zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten für die Betriebsparteien auch unter dem Gesichtspunkt der Berück-

sichtigung des Unternehmenserfolges innerhalb einer bestimmten Bandbreite geschaffen worden.

Mit der Tarifiergänzungsklausel des § 11 BETV wird in einem großen Flächentarifvertrag die Überschreitung der Tarifentgelte durch betriebliche Regelungen angesprochen. Die Tarifvertragsparteien bringen ihre Erwartung zum Ausdruck, dass die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligt werden, wenn die wirtschaftliche Situation dieses erlaubt. Besondere Anforderungen an die wirtschaftliche Situation bzw. nähere Definitionen des Begriffs „Unternehmenserfolg“ sind im Tarifvertrag nicht getroffen worden. Demzufolge ist bei einem positiven betrieblichen oder Unternehmensergebnis grundsätzlich die Diskussion um die Beteiligung am Unternehmenserfolg möglich. Die nähere Ausgestaltung, die jeweiligen Stufen oder Schritte sind dann natürlich gemessen am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu regeln und zu steigern. Die Tarifvertragsparteien gehen aber im Eingangssatz davon aus, dass grundsätzlich eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg durchgeführt wird.

Bestimmte Formen der Unternehmensbeteiligung werden im Tarifvertrag nicht beschrieben, allerdings auf die Möglichkeit der Einmalzahlung hingewiesen. Diese Form und ihre Verknüpfung mit der tariflichen Jahresleistung wird in vielen Betrieben der chemischen Industrie schon häufiger praktiziert, allerdings nicht in jedem Fall in Form einer Betriebsvereinbarung, sondern durch einseitige Festlegung der Unternehmensleitung.

Daneben kommen aber auch alle anderen Formen der Unternehmensbeteiligung bis hin zu Belegschaftsaktien in Betracht.

Die Einführung einer Unternehmensbeteiligung ist nicht erzwingbar und auch die nähere Ausgestaltung einer solchen Regelung nur freiwillig im Rahmen des § 76 Absatz 6 BetrVG möglich. Diese Ausgestaltung entspricht der der Tariföffnungsklausel. Allerdings ist bei der Tarifiergänzungsklausel zumindest ein Beratungsanspruch festgeschrieben worden. Dieses bedeutet, dass immer dann, wenn beispielsweise der Betriebsrat Beratungen zur Frage der Beteiligung am Unternehmenserfolg fordert, diese von der Arbeitgeberseite auch aufgenommen werden müssen. Es ist damit zumindest möglich, die Beteiligung der Arbeitnehmer zum betrieblichen Thema gegenüber der Arbeitgeberseite zu machen.

## **VI. Überleitungs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 12 (entfällt)**

### **§ 13 Überführungsregelung**

- 1. Die Neugestaltung des Entgeltaufbaus durch den Tarifabschluss vom 18. April 2002 dient ausschließlich der kostenneutralen Überführung der bisherigen Entgeltgarantieregung in Tarifsätze. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass durch die Umwandlung der Entgeltgarantie – mit Ausnahme der höheren Berechnungsbasis für tarifliche Zulagen und Zuschläge – keine zusätzlichen Kostenbelastungen entstehen.**
- 2. Der durch die Umwandlung der Entgeltgarantie entstehende zusätzliche Anspruch ist insoweit erfüllt, als in diesem Umfang bereits betriebliche oder arbeitsvertragliche Leistungen erfolgen, die nach § 9 in der Fassung vom 3. Juni**

1997 zur Erfüllung der Entgeltgarantie herangezogen werden konnten. Die mit der Umwandlung der Entgeltgarantie verbundenen Tarifänderungen sind soweit wie möglich mit betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Leistungen einschließlich leistungsbezogener Zahlungen zu verrechnen, insbesondere soweit diese Leistungen bisher zur Erfüllung der Entgeltgarantie dienen.

3. Im Hinblick auf den in Ziffer 1 geschilderten Zweck sind betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelungen, die andernfalls einer kostenneutralen Umwandlung der Entgeltgarantie entgegenstehen würden, entsprechend umzugestalten. Treten Meinungsverschiedenheiten auf, die betrieblich nicht zu bereinigen sind, werden die Tarifvertragsparteien eingeschaltet.
4. Soweit in betrieblichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen, die bis zum Inkraft-Treten nach § 15 Ziffer 1 abgeschlossen worden sind, auf das Tarifentgelt der Entgeltgruppen E 5 bis E 8 Bezug genommen wird, sind die Leistungen weiterhin nach dem Tarifentgelt des Anfangssatzes zu bemessen.

#### Zu Ziffer 1

In der Ziffer 1 wird der Grundsatz der kostenneutralen Überführung der bisherigen Entgeltgarantieregulierung in Tarifsätze beschrieben. Gleichzeitig wird klargestellt, dass diese Kostenneutralität nicht die Veränderung der Berechnungsbasis für tarifliche Zulagen und Zuschläge berührt.

Die kostenneutrale Überführung der Entgeltgarantieregulierung in Entgelttarifsätze berührt den Zusammenhang zwischen Tarifentgelt, Entgeltgarantie und übertariflichen Bezahlungssystemen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass bestehende Betriebsvereinbarungen, die in ihrer Regelung und Formulierung auf die Tarifsätze und Tarifentgelte zurückgreifen, nicht automatisch aufgrund der Umstellung der Entgeltgarantien in Tarifentgelte auf der Basis der nunmehr erhöhten Entgeltsätze gezahlt werden müssen.

#### Zu Ziffer 2

Dieser Grundgedanke wird durch die Formulierung der Ziffer 2 noch deutlicher, als darauf verwiesen wird, dass der neue Anspruch auf die Tarifsätze in den Gruppen E 5 bis E 8 insoweit als erfüllt gilt, als vorher bereits betriebliche und arbeitsvertragliche Leistungen gezahlt wurden, die auch im Rahmen der Entgeltgarantien hätten berücksichtigt werden können. Insofern enthält die Ziffer 2 drei Regelungspunkte:

- Zum einen ist klargestellt, dass der Arbeitnehmer durch die Umwandlung der Entgeltgarantie einen zusätzlichen Anspruch auf Tarifentgelt erhält – natürlich nur, insoweit er die Voraussetzungen nach Tätigkeitsjahren erfüllt.
- Auf der individualrechtlichen Basis können betriebliche oder arbeitsvertragliche Leistungen herangezogen werden, die vorher auch zur Erfüllung der Entgeltgarantie herangezogen werden konnten. Dieses bedeutet, dass es sich um arbeitsvertragliche oder betriebliche Leistungen handeln muss, die wie bei den Entgeltgarantien den Charakter einer Bezahlung für die Arbeitsleistung haben. Ausgeschlossen sind daher Bezahlungsbestandteile mit Erstattungs- oder Kostenersatzhintergrund oder mit dem Charakter einer sozialen Leistung, wie beispielsweise Fahrgeldzuschüsse oder Ähnliches.
- Bestehen derartige betriebliche oder arbeitsvertragliche Bezahlungsbestandteile, so können sie nicht nur individualrechtlich zur Erfüllung herangezogen, sondern auch auf der betrieblichen Ebene kollektiv verrechnet werden.

Diese etwas komplizierte rechtliche Konstruktion war notwendig, um sicherzustellen, dass durch die Umwandlung der Entgeltgarantien keine automatische Erhöhung der bisherigen arbeitsvertraglichen und betrieblichen Regelungen auf der erhöhten Basis erfolgen muss.

Zu Ziffer 3

Die Ziffer 3 beschreibt den in der Umsetzungspraxis wichtigsten Weg der Umgestaltung der betrieblichen Bezahlungssysteme. In diesem Zusammenhang ist auch die Verlängerung der Umstellungsfrist bis zum 31. Dezember 2002 im § 15 Ziffer 2 zu sehen. Durch die Umwandlung der Entgeltgarantien wird vielfach der Grundgedanke und Charakter der dahinter stehenden betrieblichen Bezahlungssysteme infrage gestellt. Insoweit müssen diese betrieblichen Systeme umgestaltet werden und eine Anpassung an die neue tarifliche Grundlage der Entgeltsätze in den Gruppen E 5 bis E 8 erfahren. Gibt es bei dieser betrieblichen Umstellung Schwierigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien, ist zu empfehlen, die Tarifvertragsparteien einzuschalten. Insgesamt ist für diesen Veränderungsprozess eine Zeit bis Jahresende 2002 eingeräumt worden.

Zu Ziffer 4

In Ziffer 4 wird nochmals rechtlich klargestellt, dass eine Kostenneutralität auch gewahrt wird, soweit in betrieblichen und arbeitsvertraglichen Regelungen ausdrücklich auf das bisherige Tarifentgelt der Entgeltgruppen E 5 bis E 8 Bezug genommen wurde. Hier sind die Leistungen weiter nach dem Tarifentgelt des Anfangssatzes zu bemessen. Dies gilt allerdings nur, soweit derartige betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelungen zum Zeitpunkt der Entgeltgarantien abgeschlossen wurden und insoweit auf den Anfangssatz als Bezugspunkt für Tarifentgelt vertrauen konnten.

## **§ 14**

### **Besitzstandswahrung**

- 1. An Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe liegt, in der sie vor dem In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages eingruppiert waren, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem neuen Tarifentgelt zuzüglich einer etwaigen Entgeltgarantie und ihrem bisher erreichten Tarifentgelt als Ausgleichszulage weitergezahlt. Bei diesem Tarifentgeltvergleich ist das bisherige Tarifentgelt um 2,5 % (allgemeiner Tarifierhöhungssatz bei In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages) zu erhöhen. Tarifliche Zulagen und Zuschläge bleiben dabei außer Betracht.**
- 2. Die tarifliche Ausgleichszulage wird bei Tarifierhöhungen jeweils um den gleichen Prozentsatz erhöht wie das Tarifentgelt. Bei Höhergruppierungen oder beim Erreichen einer höheren Stufe der Jahre in der Gruppe vermindert sich die Ausgleichszulage um die sich daraus ergebende Erhöhung des Tarifentgelts.**
- 3. Die tarifliche Ausgleichszulage vermindert sich bei etwaigen Änderungen der Entgeltstruktur um sich daraus ergebende Erhöhungen des Tarifentgelts.**
- 4. Die Ausgleichszulage ist in ihrer jeweiligen Höhe bei Vorliegen der sonstigen tariflichen Anspruchsvoraussetzungen bei der Berechnung der tariflichen Jahresleistung mit zu berücksichtigen.**

Zu Ziffer 1

In der Ziffer 1 wurde 1987 der Grundsatz der Besitzstandswahrung geregelt. Die Besitzstandswahrung griff ein, wenn das neue Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe lag, in der der Arbeitnehmer vorher eingruppiert war. Bei der Feststellung,

ob die Voraussetzung für die Besitzstandswahrung vorlag, war also ein Vergleich zu dem tariflich abgesicherten Entgelt vor und nach dem In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages vorzunehmen. Dabei war zu berücksichtigen, dass das bisherige Tarifentgelt aufgrund der Tarifierhöhung bei In-Kraft-Treten des Entgelttarifvertrages um 2,5 % zu erhöhen war. Zu vergleichen waren die reinen Tarifentgelte ohne tarifliche Zulagen und Zuschläge.

Die Höhe der Ausgleichszulage zur Besitzstandswahrung richtete sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen

- a) dem neuen Tarifentgelt aufgrund des Entgelttarifvertrages zuzüglich der Entgeltgarantie, die in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 vereinbart worden war und
- b) dem bisher erreichten Tarifentgelt nach den bisherigen Lohn- und Gehaltsgruppen zuzüglich 2,5 %.

Zu Ziffer 2

Mit der Ziffer 2 war es erstmals in einem Flächentarifvertrag gelungen, eine Besitzstandswahrung zu dynamisieren. Da heißt, es konnte tarifvertraglich abgesichert werden, dass sich bei Tarifierhöhungen neben dem Tarifentgelt auch die tarifliche Ausgleichszulage jeweils um den gleichen Prozentsatz erhöht. Damit ist sichergestellt, dass beispielsweise ein Arbeitnehmer, der in den alten Lohn- und Gehaltsgruppen die Endstufe erreicht hat, das Niveau dieser Endstufe behält und damit in voller Höhe auch an allen Tarifierhöhungen ohne zeitliche Befristung teilnimmt. Etwas anderes gilt nur, wenn ein unter die Besitzstandsklausel fallender Arbeitnehmer durch Höhergruppierung, durch Erreichen einer höheren Stufe der Jahre der Gruppe oder einer höheren Entgeltgarantiestufe ein höheres Tarifentgelt erreicht. In diesen beiden Fällen vermindert sich die Ausgleichszulage um die sich daraus ergebende Erhöhung des Tarifentgelts.

Zu Ziffer 3

Soweit die Tarifvertragsparteien nach Kündigung des Tarifvertrages eine neue Entgeltstruktur vereinbaren, die eine Anhebung der bisherigen Entgeltsätze mit beinhaltet, so ist eine Verrechnung mit einer tariflichen Ausgleichszulage möglich.

Zu Ziffer 4

Die Jahresleistung wird regelmäßig nach dem reinen Tarifentgelt berechnet. Hier stellt die Ziffer 4 sicher, dass die Ausgleichszulage der Besitzstandswahrung bei Vorliegen der übrigen tarifrechtlichen Voraussetzungen der bezirklichen Tarifverträge bei der Berechnung der tariflichen Jahresleistung einzubeziehen ist.

## **§ 15**

### **Schlussbestimmungen**

- 1. Der Bundesentgelttarifvertrag vom 18. Juli 1987 in der Fassung vom 18. April 2002 tritt am 1. Juli 2002 in Kraft.**
- 2. Soweit zur Sicherstellung der Kostenneutralität im Sinne des § 13 eine Anpassung betrieblicher Regelungen erforderlich ist, kommen bis zu deren Wirksamkeit, längstens bis zum 31. Dezember 2002, anstelle der Neufassung der §§ 8 und 9 die §§ 8 und 9 in der Fassung vom 3. Juni 1997 zur Anwendung. Dies gilt nicht hinsichtlich der Auswirkungen auf tarifliche Zulagen und Zuschläge sowie der Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren.**
- 3. Der Bundesentgelttarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2005 gekündigt werden.**

#### Zu Ziffer 2

Die Ziffer 2 räumt eine längere Frist als das In-Kraft-Treten zum 1. Juli 2002 für die Umstellung der betrieblichen Bezahlungssysteme ein. Diese sollen unter Sicherstellung der Kostenneutralität vor dem Hintergrund der Umwandlung der Entgeltgarantien in volle Tarifentgelte bis längstens zum 31. Dezember 2002 angepasst werden. Die Einräumung dieser Frist unter dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität berührt dabei nur das Verhältnis der Tarifentgeltsätze bzw. der früheren Entgeltgarantien und der betrieblichen Bezahlungssysteme mit Arbeitsentgeltcharakter. Die sonstigen finanziellen Auswirkungen der Umstellung auf Tarifentgeltsätze insbesondere bei den Berechnungsgrundlagen für Schicht- und Vorarbeiterzulagen greifen mit In-Kraft-Treten des Bundesentgelttarifvertrages zum 1. Juli 2002.

#### Zu Ziffer 3

Neben der in der Ziffer 3 festgelegten Kündigungsfrist zum 31. Dezember 2005 ist darauf zu verweisen, dass sich die Tarifvertragsparteien vor Ablauf dieses Kündigungszeitraumes schon neue Aufgaben zur Weiterentwicklung des Bundesentgelttarifvertrages gegeben haben. So ist in dem Tarifiergebnis vom 18. April 2002 festgehalten, dass die Tarifvertragsparteien nach der Tarifrunde 2002 Gespräche aufnehmen mit dem Ziel, innerhalb der nächsten zwölf Monate Eckpunkte für optionale leistungsbezogene Entgeltsysteme neben der bisherigen Entgeltstruktur zu vereinbaren. Damit sind auch Konzeptionen gemeint, die geeignet sind, auch die Frage der Durchlässigkeit zu lösen sowie die zukünftige Rolle der Meister in einer sich ändernden Arbeitswelt zu beschreiben.

Lahnstein, den 18. April 2002

Für den

**Bundesarbeitgeberverband  
Chemie e.V.  
Wiesbaden**

Für die

**Industriegewerkschaft  
Bergbau, Chemie, Energie  
- Hauptvorstand –  
Hannover**

Frey

Bischoff

## Protokollnotizen

1. § 3 Ziffer 5 und § 4 Ziffer 10 stellen eine lex specialis im Verhältnis zu § 4 Ziffer 7 der Entgeltrahmenbestimmungen dar, sodass in den dort genannten Fällen keine Rückwirkung auf den 1. des Monats nach der letztgenannten Vorschrift eintritt.
2. Die Einfügung der Worte „in der Regel“ in der Entgeltgruppe 3 bedeutet keine grundsätzliche Veränderung der Einstufungsvoraussetzungen gegenüber den bisherigen vergleichbaren Lohngruppen. Es soll damit lediglich zum Ausdruck kommen, dass im Einzelfall für Arbeitnehmer, z.B. wegen besonderer Geschicklichkeit, auch die Einstufung in diese Gruppe bei einer kürzeren Einarbeitungszeit in Betracht kommt, dass andererseits bei mangelnder Geschicklichkeit eine längere Einarbeitungszeit in Betracht kommt. Generelle betriebliche Veränderungen der Einarbeitungszeit sind damit nicht gemeint.
3. Für die in der Entgeltgruppe E 9 Absatz 3 und Absatz 4 genannten Meister wird keine abgeschlossene anerkannte Meisterfortbildung vorausgesetzt.
4. Bei den vergleichbaren Technikern in der Entgeltgruppe 10 Absatz 1 handelt es sich um solche Techniker, die einen dem Chemotechniker entsprechenden Abschluss an einer Technikerfachschule haben. Hierzu gehören insbesondere auch die Maschinenbautechniker und die Mess- und Regeltechniker.
5. Die Tarifvertragsparteien weisen darauf hin, dass im Einzelfall zu prüfen ist, ob ein Diplom-Abschluss einer Berufsakademie dem Diplom-Abschluss einer Fachhochschule vergleichbar ist.
6. Hintergrund für die Einführung der Tariföffnungsklausel war der Vorschlag der Arbeitgeber zur Schaffung einer tariflichen Spartenlösung für die Chemiefaser-, Kunststoff verarbeitende und Kautschuk verarbeitende Industrie. Die Tarifvertragsparteien gehen gemeinsam davon aus, dass deshalb insbesondere in den Unternehmen dieser Sparten die Anwendung des § 10 geprüft wird. Die Tarifvertragsparteien werden in den vorgenannten Fällen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebsparteien vermittelnd einwirken.  
  
Die Anwendung der Tariföffnungsklausel darf nicht in bestehende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse eingreifen.
7. Bei der Höhergruppierung von Prozessleitelektronikern aus der Entgeltgruppe E 6 in die Entgeltgruppe E 7 werden die bereits absolvierten Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe E 6 als Tätigkeitszeiten in der Entgeltgruppe E 7 berücksichtigt.