

NW Germany



- [Policies & Forms](#)
- [Benefits](#)
- [FAQs](#)

- [Altersversorgung & Langzeitkonten](#)
- [Spielregeln](#)
- [Vorsorge und Notsituationen](#)
- [A1-Bescheinigung](#)

- [Altersversorgung & Langzeitkonten](#)
- [CareFlex Chemie](#)
- [Deferred Compensation](#)
- [Entgeltumwandlung](#)
- [Langzeitkonten: Lebensarbeitszeit individuell gestalten](#)
- [Versorgungsordnung](#)
- [Zukunftsbetrag](#)
- [Useful Links](#)

Drei Bausteine zur Altersvorsorge sind üblich bei Syensqo

1. Gesetzliche Rente: Dafür wird zusammen mit den übrigen Sozialabgaben ein Anteil vom Entgelts „abgezogen“. Höhe und Konditionen der gesetzlichen Rente werden vom Gesetzgeber festgelegt.
2. Betriebliche Altersversorgung: Syensqo schreibt einem individuellen Versorgungskonto Beträge gut, die später als Alterskapital oder als Altersrente ausgezahlt werden können.
3. Zusätzliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung: Beiträge aus Urlaubs-, Weihnachtsgeld bzw. dem Entgeltumwandlungsgrundbetrag für Chemie-Pensionsfonds bzw. Direktversicherung oder bei außertariflichen Mitarbeitern Deferred Compensation.

Ab 01.07.2021 setzt Syensqo den Tarifvertrag „Pflegezusatzversicherung Chemie“ um und hat alle anspruchsberechtigten Tarifmitarbeiter automatisch in der CareFlex Chemie angemeldet. Diese Anmeldung erfolgt ohne dass dafür eine Gesundheitsprüfung erforderlich ist.

Die Basisabsicherung der tariflichen Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie ist eine Risikoversicherung und wird durch den Arbeitgeber bezahlt. Dieser Beitrag stellt einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug dar, der jedoch üblicherweise im Rahmen der 44 € Freigrenze steuer- und sv-frei gezahlt werden kann.

Darüber hinaus haben die anspruchsberechtigten Tarifmitarbeiter die Möglichkeit zusätzlich individuelle Module zur Aufstockung der Basisabsicherung oder für ihre Familienangehörigen, wie zum Beispiel Ihre Ehe- und Lebenspartner, Eltern, Schwiegereltern, Kinder und Enkel, zu wählen. Dazu muss ein Vertrag direkt mit der CareFlex Chemie durch den Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

Bei diesen Zusatzmodulen tritt der Arbeitnehmer selber als Versicherungsnehmer auf und die Beiträge sind durch ihn an die CareFlex Chemie zu bezahlen.

Auszubildende haben keinen Anspruch auf Absicherung in der tariflichen Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie für den Zeitraum ihrer Ausbildung.

Präsentation:

- [Tarifliche Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie](#)
- [FAQ zu CareFlex Chemie](#)

Tarifvertrag:

- [Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie](#)

Registrierung:

- [Anleitung Registrierung für das CareFlex Beschäftigtenportal](#)

Außer tarifliche Mitarbeiter, die bereits das 25. Lebensjahr vollendet haben und deren betriebliche Altersversorgungszusage mindestens fünf Jahren besteht, können einen Teil ihrer Einmalbezüge (Weihnachts- und Urlaubsgeld, Bonus) in eine Versorgungszusage des Unternehmens umwandeln. Interessant ist diese Deferred Compensation für Mitarbeiter, die nach Pensionierung mit einem geringeren Spitzensteuersatz rechnen als heute.

- [Informationen zum Ablauf](#)
- [Antrag](#)
- [Muster Versorgungszusage](#)

Syensqo bietet seinen Beschäftigten in Deutschland zwei Wege für diese zusätzliche Form der betrieblichen Altersvorsorge:

1. Chemie Pensionsfonds – Sozialpartnermodell Chemie ab Dezember 2022

Hier kann man einen Neuvertrag zum Chemie Pensionsfonds – Sozialpartnermodell Chemie abschließen und jährlich die Beitragshöhe für das kommende Jahr festlegen, wenn noch kein Chemie Pensionsfonds mit einer Beitragszusage mit Mindestleistung existiert.

Innerhalb der reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell Chemie) rückt an die Stelle der bisherigen Chemietarifförderung Stufe 1 und Chemietarifförderung Stufe 2 ein pauschaler Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag wird auf Entgeltumwandlung innerhalb des Sozialpartnermodells gezahlt, sofern der Arbeitgeber eine Sozialversicherungssparnis zu verzeichnen hat. Bei Nutzung des Entgeltumwandlungsgrundbetrages steigt der Arbeitgeberanteil auf die Höhe der ehemaligen Chemie Tarifförderung Stufe 1, um die Parallelität zu den vorhandenen Zusagen sicherzustellen.

Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag in Höhe von 5 Prozent auf die eingezahlten Beiträge, um ein eventuell eintretendes Risiko in der Auszahlungsphase zu begrenzen.

Die Kapitalanlage erfolgt in einem bei der R+V Versicherung bewährten dynamischen Wertsicherungskonzept. Das Versorgungskapital wie auch der Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers werden in dieser Form angelegt. Grundsätzlich ist das Anlageportfolio über mehrere Anlageklassen, Länder und Branchen breit gestreut und berücksichtigt damit eine Vielzahl unterschiedlicher Marktszenarien.

- [Chemie Pensionsfonds](#)
- [Informationseite des Sozialpartnermodells Chemie](#)
- [Pensionsplan für das Sozialpartnermodell Chemie \(SP01\) CPF - für Vertragsabschlüsse ab 01.12.2022](#)
- **Anträge:**
 - [Anmeldeerklärung Sozialpartnermodell Chemie für Tarifmitarbeiter](#) - für Vertragsabschlüsse ab 01.12.2022

2. Chemie Pensionsfonds - Beitragszusage mit Mindestleistung

- gültig für Altverträge bis Vertragsabschluss 2021

Hier kann man jährlich die Beitragshöhe für das kommende Jahr festlegen. Doch der Clou ist die Anlagestrategie: Die eingezahlten Beiträge werden auf zwei unterschiedliche Deckungsstöcke verteilt. Der „Garantie-Beitrag“ (Deckungsstock I) wird nach den gleichen defensiven Grundsätzen angelegt wie bei Lebensversicherungen; das maximiert die Sicherheit. Deckungsstock II dient dem Aufbau einer zusätzlichen freien Kapitalanlage in möglichst breiter Streuung und optimiert so die Renditeerwartungen. Dabei verändert sich die Aufteilung der Einzahlungen in die beiden Deckungsstöcke nach dem so genannten Lebenszyklusmodell: Je näher der Rentenbeginn rückt, desto größere Anteile des anzulegenden Kapitals werden in schwankungsärmere Kapitalanlagen investiert

- [Chemie Pensionsfonds](#)
- [Pensionsplan C CPF - für Vertragsabschlüsse zum 01.12.2021 und älter](#)
- **Anträge:**
 - [Änderungsformular für Tarifmitarbeiter](#) - für Vertragsabschlüsse zum 01.12.2021 und älter
 - [Änderungsformular für AT-Mitarbeiter](#) - für Vertragsabschlüsse zum 01.12.2021 und älter

3. Direktversicherung

Die Direktversicherung mit Entgeltumwandlung basiert grundsätzlich auf dem Versicherungsprinzip: Man schließt einen Vertrag mit einer frei wählbaren Beitragshöhe (max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze) über die gesamte Laufzeit ab.

Altersvorsorge ist besonders effektiv, wenn man früh beginnt. Bei Syensqo sind Auszubildende daher per Betriebsvereinbarung in die Vorsorgesysteme integriert. Bei einem eventuellen Arbeitgeberwechsel können Verträge direkt oder das bis dahin zusammen gekommene Kapital übertragen werden.

- [Direktversicherung](#)

Mitarbeiter können bis zu 25 Prozent ihres Monatsgehaltes auf das Konto einzahlen und sich so ein Guthaben aufbauen, mit dem sie früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder sich für einen bestimmten Zeitraum freistellen lassen können. Darüber hinaus können auch Sonderzahlungen, Schichtzulagen, Urlaub und Altersfreizeit in das Konto eingebracht werden. Bei Tarif-Mitarbeitern zahlt Syensqo jedes Jahr zusätzlich den tarifvertraglichen Demografiebetrag auf das Konto ein. Die Summe der eingestellten Beträge sowie die Kapitalerträge bestimmen die Dauer der bezahlten Freistellungsphase.

Mit der Betriebsvereinbarung 04/2018 über Langzeitkonten bieten sich folgende Freistellungsmöglichkeiten an:

- Freistellung bzw. Teilfreistellung für Qualifizierung
- Freistellung bzw. Teilfreistellung für Pflege von Angehörigen
- Freistellung bzw. Teilfreistellung für Kindererziehung (bis 12. Lebensjahr und höchstens drei Monate)
- Freistellung für ein Sabbatical (höchstens drei Monate)

- Freistellung bzw. Teilfreistellung vor Rentenbeginn

Unabhängig davon gilt für beide Modelle: Steuern und Sozialversicherungsbeträge werden erst dann fällig, wenn das Guthaben für die Zeit der Freistellung ausgezahlt wird. Grundsätzlich gelten beim Langzeitkonto die gleichen Gesetzmäßigkeiten wie bei anderen Anlageprodukten: Je früher man anfängt, desto stärker profitiert man später. Wer beispielsweise zehn Jahre zehn Prozent seines Bruttoeinkommens einzahlt, kann sich für ein Jahr freistellen lassen oder ein Jahr früher den Ruhestand genießen.

Anträge

- **Tarifmitarbeiter:**
 - [Antrag](#)
 - [Änderung](#)
- **AT-Mitarbeiter:**
 - [Antrag](#)
 - [Änderung](#)

Zeitwertkonten, geführt von der Höchster Pensions Benefits Services GmbH

- [Langzeitkontenrechner](#) und Informationen zu den Anlagemodellen
- [Persönlich Bereich](#)

Gesamtbetriebsvereinbarungen

- [Führung von Langzeitkonten](#)

Broschüren

- [Langzeitkonto "Früher für Später Sorgen"](#)

Die Versorgungsordnung regelt, welche zusätzliche Altersvorsorge Syensqo für seine Mitarbeiter leistet. Sie basiert auf einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Den Stand Ihres Versorgungskontos erfahren Sie in HR e-Services > Entgelt, Zeit & persönliche Information > Abrechnungsdaten (*Bild mit Münzstapel*) > Berichtswesen.

- [Broschüre: Versorgungsordnung](#)

Syensqo stellt für seine Tarifmitarbeiter und Auszubildenden einen jährlichen Zukunftsbetrag zur Verfügung.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2022 (zur Umsetzung des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“) sieht verschiedene Verwendungsoptionen vor.

Tarifmitarbeiter können Ihren Zukunftsbetrag, sofern ein Anspruch darauf besteht, für das Langzeitkonto, zur Altersvorsorge, zur teilweisen Freistellung oder zum Zwecke der Gesundheitsförderung verwenden.

Auszubildende haben keine Wahlmöglichkeit. Auszubildende erhalten den Zukunftsbetrag jeweils mit der Gehaltsabrechnung Januar ausgezahlt.

Der Tarifmitarbeiter hat die Möglichkeit zu wählen unter folgenden Optionen:

- Vollständige Einbringung in das Langzeitkonto (nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen mgl.).
- Vollständige Einbringung in den Chemiepensionsfonds / bzw. Pensionskasse PKDW (nur Cytec).
- Teilweise Einbringung in das Langzeitkonto, wobei als Freistellungsanspruch zwei Tage pro Jahr verbleiben (nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen mgl., Abweichungen bei Teilzeit möglich).
- Teilweise Einbringung in den Chemiepensionsfonds / bzw. Pensionskasse PKDW (nur Cytec), wobei als Freistellungsanspruch zwei Tage pro Jahr verbleiben (Abweichungen bei Teilzeit möglich).
- Einsatz zur Gesundheitsförderung, hier: Finanzierung eines Jobfahrrades gem. GBV, ein etwaiger Restbetrag wird in das Langzeitkonto eingebracht.
- Einsatz zur Gesundheitsförderung, hier: Finanzierung eines Jobfahrrades gem. GBV, ein etwaiger Restbetrag wird in den Chemiepensionsfonds / PKDW eingebracht.

Der Tarifmitarbeiter wählt bis spätestens 30. November aus den beschriebenen Durchführungswegen die individuelle Verwendung seines Zukunftsbetrages. Diese gilt mindestens für das folgende Kalenderjahr und solange, bis er eine erneute Erklärung abgibt.

Auszubildende:

- Auszahlung

Tarifmitarbeiter:

- Option 1 – Langzeitkonto
- Option 2 – Betriebliche Altersvorsorge (ChemiePensionsfonds bzw. PKDW (nur für Cytec))
- Option 3 – Teilweise Freistellung
- Option 4 – Gesundheitsförderung

Erklärung:

- [Erklärung Verwendung Zukunftsbetrag \(Online-Formular\)](#) - vorrangig zu verwenden
- [FAQ zum Zukunftsbetrag](#)

Gesamtbetriebsvereinbarungen:

- [Umsetzung des Tarifvertrags "Moderne Arbeitswelt"](#)

Useful Links	• A1-Bescheinigung • Leistungspläne und -programme für Deutschland • Deutschland HGF • Meldung von Arbeitsunfähigkeiten für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer • Payroll calendar Germany
--------------	---

- [GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNGEN](#)

Allgemeine Vereinbarungen	Thema
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 12/2023	über die Umsetzung der globalen Vereinbarung "Solvay Cares" 06.12.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 11/2023	Einführung und Nutzung des Service One Digital Workplace (Folgend Service One) 21.11.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 10/2023	Einführung Mitarbeiterempfehlungsprogramm 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 09/2023	Einführung Verbindungsbüro Projekt Power of 2 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 08/2023	Betriebliches Gesundheitsmanagement 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 07/2023	Arbeitsmed Vorsorge sowie Gefährdungsbeurteilung 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 06/2023	Betriebliches Eingliederungsmanagement 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 05/2023	Grundsätze zum Umgang mit Suchtproblemen 12.09.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 04/2023	Vereinbarung zu Aufhebungsverträgen im Rahmen des Projektes Power of 2 02.05.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 03/2023	Sozialplan für das Projekt Power of 2 02.05.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 02/2023	Interessenausgleich für das Projekt Power of 2 02.05.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 01/2023	Job-Fahrrad 26.07.2023
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 06/2022	Betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2022	Berechnung von Altersfreizeiten in der Zeitwirtschaft
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2022	Führung von Langzeitkonten
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2022	Umsetzung des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019

Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2022	System zur variablen Vergütung sowie Leistungs-, Entwicklungs- & Karriere-Beurteilung (Solvay Performance und Development Cycle) bei außertariflichen Mitarbeitern 09.06.2022
Regelungsabrede	über die Vergütungsgrundsätze für außertarifliche Mitarbeiter 09.06.2022
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2022	über die Umsetzung der globalen Vereinbarung "Solvay Cares" vom 22.02.2017 mit der Ergänzung vom 15.12.2020 und 02.12.2021 (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub) <i>Der Unterschied zur bisherigen Version ist die Möglichkeit, den Vaterschafts- / Adoptionsurlaub jetzt bis zu viermal zu splitten (statt nur einmal). Das ist eine Anpassung an die internationale Solvay Cares Vereinbarung, die im Dezember letzten Jahres angepasst wurde.</i> 25.03.2022
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2021	Einführung der betriebliche Altersversorgung nach der Versorgungsordnung V02005 Solvay Deutschland am Standort Garbsen 10.12.2021
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2021	über die Umsetzung der globalen Vereinbarung „Solvay Cares“ vom 22.02.2017 mit der Ergänzung vom 15.12.2020 (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub) 15.06.2021
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2021	Interessenausgleich für das Projekt "WeShape" 11.05.2021
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2018: Erweiterung der Anlage 1	Berechnung von Altersfreizeiten in der Zeitwirtschaft 18.02.2021
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2021	Regelung von "Modernen Arbeitsformen" 08.02.2021
Nr. 1 /Gesamtbetriebsvereinbarung 2021	System zur variablen Vergütung sowie Leistungs-, Entwicklungs- & Karriere Beurteilung (Solvay Performance and Development Cycle) bei außertariflichen Mitarbeitern 08.02.2021
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2020	Umsetzung des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019 27.05.2020
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2020	Regelung von „Mobiler Arbeit“ 13.05.2020
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 9/2019	Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung 20.11.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 8/2019	Verhaltenskodex der internationalen Solvay-Gruppe sowie Leitlinien zur Meldung von Verstößen 20.11.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7/2019	Inklusionsvereinbarung nach §166 SGB IX 20.11.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 6/2019	Sozialleistungen Ergänzungsregelung 10.12.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2019	Mitarbeiterdatenschutz: Verarbeitung von personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten 10.10.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2019	Sozialleistung 18.06.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2019	Grundsätze zur Regelung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Mitarbeiter 18.06.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2019	Betriebliches Eingliederungsmanagement 27.03.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2019	System zur variablen Vergütung sowie Leistungs-, Entwicklungs- & Karriere Beurteilung (Solvay Performance and Development Cycle) bei außertariflichen Mitarbeiter 14.01.2019
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2018	Führung von Langzeitkonten 20.11.2018
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2018	Betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung 03.09.2018
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2018	Interessenausgleich und Sozialplan „Oxygen“ 03.09.2018

Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2018	Berechnung von Altersfreizeiten in der Zeitwirtschaft 08.08.2018
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2017	Ergänzende Regelung zur Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2008 Anwendung von SAP für administrative und strategische HR Prozesse 24.11.2017
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2017	über die Umsetzung der globalen Vereinbarung "Solvay Cares" vom 22.02.2017 24.11.2017
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2017	zur Regelung von Homeoffices 23.11.2017
Regelungsabrede	über die Vergütungsgrundsätze für außertarifliche Mitarbeiter 23.11.2017
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2017	zur Regelung von Socrates Arbeitshygiene 13.09.2017
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 9/2016	Betriebliche Altersversorgung am Standort Genthin 08.11.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 8/2016	zur Regelung von Socrates Arbeitshygiene 15.09.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 7/2016	System zur variablen Vergütung sowie Leistungs-, Entwicklungs- & Karriere-Beurteilung (PDCR) bei außertariflichen Mitarbeitern 01.07.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 6/2016	Medexis 15.09.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2016	über die Weiterbeschäftigung der Auszubildenden nach der Ausbildung 09.03.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2016	Interessenausgleich SWIFT-Projekt 09.03.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2016	Einführung von Langzeitkonten 22.01.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2016	Betriebliches Gesundheitsmanagement 22.01.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2016	über die Aufzeichnung und Auswertung von Telefondaten 22.01.2016
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 6/2015	Ideenmanagement 20.11.2015
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2015	zu Mobile Device Management (MDM) in Deutschland 20.11.2015
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2015	Über die arbeitsmedizinische Vorsorge sowie Gefährdungsbeurteilung 18.09.2015
Pauschalbeträge Dienstreisen 2014	
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2014	Rahmen-Integrationsvereinbarung nach §83 SGB IX 10.07.2014
Regelungsabrede mit dem Gesamtbetriebsrat	bzgl. der Einführung der neuen Job Families / Job Descriptions 10.07.2014
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2014	Ergänzung zur GBV Nr. 1/08: Anpassung der betriebl. Altersversorgungsregelungen 21.01.2014
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2013	Code of Conduct/Verhaltenskodex der internationalen Solvay-Gruppe sowie Leitlinien zur Meldung von Verstößen 20.12.2013
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2011	Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz von "FAS (Functional Application Support) Connect" 04.04.2011
Regelungsabrede	eSecurity-Anwenderzertifizierung in Deutschland 29.03.2011

Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2009	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Absatz 2 SGB IX 25.08.2009
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2008	Ergänzung zur Gesamtbetriebsvereinbarung Nr.1/2002 Grundsätze zum Umgang mit Suchtproblemen 19.12.2008
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2008	Anwendung von SAP für administrative und strategische HR-Prozesse 11.06.2008
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2008	Mitarbeiter-Qualifizierung 10.03.2008
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2008	Anpassung der betrieblichen Altersversorgungsregelungen 31.01.2008
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2007	Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz von "SMS" (Systems Management Server) zur Fernwartung und -steuerung, sowie zur Software-Verteilung und -Inventarisierung 04.09.2007
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 2/2006	Gesamtbetriebsvereinbarung über die Pauschalierung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge 24.03.2006
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 6/2005	Gesamtbetriebsvereinbarung zur Überleitung auf die Versorgungsordnung 2005 der Solvay Unternehmensgruppe Deutschland 09.01.2006
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 5/2005	Betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung 02.12.2005
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2005	Sozialleistungen 28.07.2005
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2005	Betriebliche Altersversorgung 26.10.2005
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2004	Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben 03.09.2004
Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 1/2002	Grundsätze zum Umgang mit Suchtproblemen 14.02.2002

- [Gruppenunfallversicherung](#)
- [Informationen zum Versicherungsschutz](#)
- [International SOS: Notfälle und Krankheit auf Dienstre...](#)
- [Privatversicherungen](#)
- [Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#)
- [Workplace Options -Employee Wellbeing Support Program](#)

Klaus-Dieter Knoop
Insurance Consulting
Hannover - Bielefeld

Hans-Böckler-Allee 20, 30173 Hannover
Friedhofstraße 156, 33659 Bielefeld

Phone Ha +49 511 857 2547
Phone Bi +49 521 13 64 604
Mobile +49 171 67 11 666

Email: klaus.knoop-ex@solvay.com

Solvay hat für Mitarbeiten eine Unfallversicherung abgeschlossen. Sie dient zur Absicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen durch Invalidität oder Tod, infolge eines Unfalles. Versicherungsschutz besteht für alle beruflichen und privaten Unfälle (24-h-Deckung).

Weitere Informationen:

- [Umfang der Versicherung](#)
- [Unfallschadenanzeige](#)
Mit diesem Formular können Sie Schäden melden
- [Einverständniserklärung](#)
- [Merkblatt: Unfallversicherung Informationen](#)

- [Übersicht über den allgemeinen Versicherungsschutz](#)
- [Merkblatt Notfalltelefon bei Auslandsdienstreise](#)
- [Merkblatt über den Krankenversicherungsschutz bei Kurzreisen](#)
- [Auslandsreisekranken- versicherung Datenschutzerklärung](#)
- [Hinweise zum Datenschutz](#)
- [Auslandsreisekranken- versicherung Data Protection Declaration \[EN\]](#)
- [Data Protection Notice \[EN\]](#)
- [Dienstreise-Kasko](#)

Mitgliedsnummer: 23AYCA 384469

Telefon: +33 1 55 63 36 91

Solvay bietet allen international reisenden Solvay-Mitarbeitern sowie Expatriierten und deren Familien das Travel Assistance-Programm 'International SOS'. Dieser externe Anbieter berät Reisenden zu Medizin und Sicherheit vor, während und nach einer Geschäftsreise. Dazu stehen ein rund um die Uhr besetztes Call-Center, ein Internetportal und eine App für Mobiltelefone bereit. Reisende können sich beispielsweise vor Reiseantritt über Sicherheitsprobleme am geplanten Zielort informieren oder können, wenn sie sich an abgelegeneren Orten aufhalten, medizinische Hilfe anfordern.

Dazu ist es unerlässlich, dass Mitarbeiter ihr Reiseprofil mit Kontaktdaten aktuell halten und ihre Geschäftsreisen über Amex buchen. International SOS sorgt dann dafür, dass die Solvay-Gruppe bei unerwarteten politischen und sozialen Unruhen oder Naturkatastrophen zügig Kontakt mit den reisenden Kollegen aufnehmen kann.

Weitere Informationen:

- [Portal von International SOS \[EN\]](#)

Beratungstelefon:

Montag bis Freitag, 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr
Tel.: 040 3605-6050

solvay@mitarbeiterplus.de

AON Versicherungsmakler Deutschland GmbH,
 Private Clients,
 Caffamacherreihe 16,
 20355 Hamburg

Günstige Versicherungen für alle Solvay-Beschäftigten in Deutschland

Solvay bietet seinen Beschäftigten mit Hilfe von Aon Private Clients günstige Versicherungen für alle Lebensbereiche: Vorsorge/Vermögen, Krankheit /Unfall oder Haftpflicht/Rechtsschutz ebenso wie Haus/Wohnung, Kraftfahrt oder Urlaub und Freizeit.

Aon ist ein führender Versicherungsmakler, der in zahlreichen Firmen Beschäftigte ebenso wie bei Solvay betreut. Als unabhängiges Unternehmen kann Aon aus dem breiten Angebot zahlreicher Versicherungsanbieter das beste wählen und zudem attraktive Konditionen aushandeln. Zusätzlich zu günstigen Preisen und erweiterten Versicherungsleistungen bietet Aon direkten Service.

Weitere Informationen:

- [Versicherungsportal MitarbeiterPlus Portal](#)
Hier können Sie Prämien berechnen und Anträge online stellen sowie eine Anmeldung für den Newsletter vornehmen.
 - Firmencode: **Solvay**
- [Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung für die Verarbeitung von Daten durch Aon](#)

Beratungsdienst „Viva-FamilienService“

Montag bis Freitag 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr

- **Tel: 06074 - 918800**
- info@viva-familienservice.de
- www.viva-familienservice.de

Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist kaum prognostizierbar – er kommt oft überraschend, verursacht etwa durch eine Erkrankung, einen Unfall oder einen Schlaganfall / Herzinfarkt. Die Suche nach individuellen Pflegelösungen kann sehr zeitintensiv und belastend sein. Hierbei will Solvay Mitarbeitern und Angehörigen helfen.

Solvay unterstützt daher seine Mitarbeiter deutschlandweit mit Beratung zum Thema Pflege. Partner ist Viva-FamilienService. Die bundesweit tätige Organisation ist spezialisiert darauf, Betroffene und Angehörige bei Fragen rund um die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen zu beraten und zu unterstützen.

Weitere Informationen:

- [Mitarbeiterinformation: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege](#)

„Dein Viva“

Ab sofort finden über den u. a. Link alle Beschäftigten direkt und unkompliziert erste Antworten zu allen Fragen rund um Pflege und schwere Krankheit und können an kostenfreien Kurz-Webinaren (Lunch&Learn) teilnehmen. Darüber hinaus erfahren Sie über diese Plattform ebenfalls, wie die Viva-Experten im persönlichen Gespräch individuell weiterhelfen und unterstützen. Sie können auch direkt Online-Termine vereinbaren.

www.dein-viva.de

Benutzernamen: Solvay

Passwort: Pflegehelden

KOSTENLOSE RUFNUMMER: 0800 723 7177	DIREKTWAHL: +49 322 2109 5114
E-MAIL: support@resourcesforyourlife.com	WEBSITE: https://global.helpwhereyouare.com (Unternehmenscode: Solvay) iConnectYou Firmenpasswort: 221299

Die Unterstützung wird von **Workplace Options** angeboten. Die Organisation besteht aus Experten, die völlig unabhängig von Ihrem Unternehmen tätig sind. Sie sind durch berufliche Standards in Bezug auf Vertraulichkeit gebunden und legen die Angaben von Personen, die sich an den Service gewandt haben, nicht offen. Alle Informationen, die Sie preisgeben, liegen in Ihrem Ermessen und werden Ihrem Unternehmen nicht mitgeteilt.

Weitere Informationen:

- [Flyer: Unterstützung zu Ihrem Besten](#)
- [Global Wellbeing Questionnaire](#)
- [Service und Kontakt](#)

Haben Sie Fragen zu Ihrer Gesundheit oder Fitness?

Kontaktieren Sie einen Gesundheitsberater

Der Gesundheitsberater wird Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beurteilen und gemeinsam mit Ihnen erreichbare Ziele zur Verbesserung festlegen. Unser Fachpersonal wird Sie motivieren und Ihnen das Wissen vermitteln, das Sie zum Erreichen Ihrer gesundheitlichen Ziele benötigen.

[Mehr Informationen](#)

- [Benefits for all Sites](#)
- [Site Specific Summary of Benefits](#)

All Sites

Benefit type	Benefit description
Medical (including dental/optical /hospitalization/critical illnesses/ etc)	Additional sick pay: • Functional class S15 -S19 month of illness and the next 3 months, than 3 months sick pay allowance • Functional class S20 -S24 month of illness and the next 3 months, than 9 months sick pay allowance
Medical (including dental/optical /hospitalization/critical illnesses/ etc)	Medical - Health Assessment (Grade S23-24 employees)
Company car	Company car for executive staff: • Functional class S21+S22 monthly leasing rate 915,00 € • Functional class S23+S24 monthly leasing rate 1025,00 € An employee eligible for a status car can opt for a mobility allowance instead of a vehicle.
Extralegal (additional) paid vacation /time-off/parental leave	Old age leisure time for executive staff from the age of 57: • 2,5 hours weekly (time off or Transfer to long-term account)

Pension / Savings plan	DB Plan - Deferred Compensation Plan (Direktzusage) Deferred Compensation Plan (direct commitment) - reinsured with Allianz and Hannoversche life insurance. Applicable to all employees whose salary exceeds the social security contribution ceiling.
Pension / Savings plan	VO 2005. Applicable to all employees with hire date after 01.01.2005. For all companies except Cytec where VO ICI applies.
Jubilee / Service Award	25 years seniority: 1 Gross Monthly salary + 1 holiday day + 1 Clock 40 years seniority: 1 Gross Monthly salary + 1 holiday day
Personal Workplace Accident Insurance	This insurance is provided by Syensqo as the employer. Applicable to all employees with an unlimited employment agreement or those with employment agreement for 6 months or longer (including trainees).

- [Oestringen](#)

Site	Legal Entity	Benefit type	Benefit description
Oestringen	Syensqo Group	Pension / Savings plan	Only for Cytec. VO ICI.
Oestringen	Syensqo Group	Personal Workplace Accident Insurance	Death - Group personal accident. For Cadre and Non-Cadre Employees.

- [Leistungen](#)
- [Lohn und Steuern](#)
- [Persönliche Informationen](#)
- [Zeiteinteilung](#)

- [Krankenversicherung](#)
- [Rente und Ruhestand](#)
- [Wohlbefinden](#)
- [Zahlungen](#)
- [Zulagen](#)

Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren

- **Ist eine vorzeitige Auflösung der Direktlebensversicherung möglich?**

Eine vorzeitige Auflösung der Direktlebensversicherung ist möglich, wenn Sie sich in den letzten 5 Versicherungsjahren befinden und Sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und Sie eine Altersrente aus der gesetzlichen Sozialversicherung erhalten.

- **Was ist CareFlex Chemie?**

Die CareFlex Chemie ist eine Pflegezusatzversicherung, die am 22.11.2019 mit dem "Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie" zwischen den Tarifparteien abgeschlossen worden ist. Die CareFlex Chemie ist am 01.07.2021 gestartet. Der mtl. Beitrag für die anspruchsberechtigten Mitarbeiter (keine AT-Mitarbeiter) beträgt aktuell 33,65 €, die der Arbeitgeber trägt. Die Anmeldung zu CareFlex Chemie erfolgt zum Eintritt in das Unternehmen, frühestens ab 01.07.2021. Nach Anmeldung durch den Arbeitgeber erhalten die Mitarbeiter eine E-Mail mit den Zugangsdaten und können sich daraufhin im Portal von CareFlex Chemie anmelden und ihre Daten sehen und ändern, wie z.B. die E-Mail-Adresse auf die private E-Mail-Adresse ändern. Weiterhin können die anspruchsberechtigten Mitarbeiter Zusatzmodule abschließen. Die Zusatzmodule werden außerhalb des Arbeitgebers abgeschlossen. Das heißt, nur zwischen dem angemeldeten Arbeitnehmer und CareFlex Chemie. Termine für Beratungsgespräche können die Mitarbeiter [in dem Portal von CareFlex Chemie](#) buchen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

- **Hat Syensqo eine Pflegezusatzversicherung?**

Ja, Syensqo Deutschland hat seit dem 01.07.2021 eine tarifliche Pflegezusatzversicherung. Der Name lautet CareFlex Chemie. Anspruchsberechtigte Mitarbeiter werden automatisch in die Pflegezusatzversicherung angemeldet. Für die Pflegezusatzversicherung wurde der "Tarifvertrag Pflegezusatzversicherung Chemie" vom 22.11.2019 abgeschlossen. Ab 01.07.2021 sind alle anspruchsberechtigten Tarifmitarbeiter bei CareFlex Chemie angemeldet worden. Außertarifliche Mitarbeiter sind bisher davon ausgeschlossen. Der Beitrag von monatlich 33,65 Euro für die tarifvertragliche Basis-/Grundabsicherung wird vom Arbeitgeber gezahlt. Eine Gesundheitsprüfung erfolgt hierfür nicht. Zusatzmodule können die Mitarbeiter privat abschließen, für die sie dann auch die Beiträge zahlen. Die Versicherung kann nach Austritt aus dem Unternehmen (Austritt, Pensionierung) privat weitergeführt werden. Auskunft erhalten Sie direkt von CareFlex Chemie. Auch in Zeiten, in denen Sie keinen Anspruch auf den Beitrag durch den Arbeitgeber haben, haben Sie die Möglichkeit die Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie mit privaten Beiträgen weiterzuführen. Bitte wenden Sie sich in solchen Fällen direkt an CareFlex Chemie. Das Portal für die Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie erreichen Sie über [beschaeftigte.careflexchemie.de](#). Dort können Sie ihre persönlichen Daten ändern, Beratungstermine mit CareFlex Chemie buchen und ihre Versicherungsbestätigung runterladen. Die Registrierungsdaten für das Portal wurden Ihnen ende Juli 2021 über die E-Mail-Adresse "[notificatons@careflexchemie.de](#)" zugeschickt. Die Mitarbeiter des Call Center und Customer Service Center der CareFlex Chemie beraten und helfen bei allen Fragen zur Versicherung, zum Beschäftigtenportal sowie zum Verfahren der Beratung über die Zusatzmodule.

Den kostenfreien First Level Support von CareFlex Chemie für die Mitarbeiter erreichen sie wie folgt:

Telefon: 0511-7631-893 (Call Center) E-Mail: info@careflex-chemie.de (Customer Service Center) Servicezeiten: Wochentags Montag – Freitag: 7:30 Uhr – 18:00 Uhr

Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren

- **Welche Anlagemöglichkeiten bezüglich des Langzeitkontos habe ich?**

Da im versicherungsbezogenen Anlagemodell keine Unterscheidung in der Verzinsung des Guthabens vorgenommen wird, gibt es die Auswahl zwischen zwei Anlagemodellen nicht mehr. Alle Besitzer eines Langzeitkontos haben die Möglichkeit, sowohl die kurzfristige (für Qualifizierung, Pflegezeit oder Sabbatical) als auch die Freistellung vor dem Ruhestand zu wählen. Weitere Informationen bezüglich der Einführung von Langzeitkonten, Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 3/2016, finden Sie [hier](#). Zur Erweiterung der Führung von Langzeitkonten, bitte lesen Sie [hier](#) die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2018, vom 20.11.2018

- **Wie erfolgt die Berechnung der Höhe der Betrieblichen Altersversorgung?**

Die Berechnung der Höhe der betrieblichen Altersversorgung erfolgt nach der letzten Entgeltabrechnung aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis.

- **Wie oft werde ich über den Stand des Langzeitkontos informiert?**

Sie erhalten jährlich eine schriftliche Mitteilung über den Stand (Geldwert) des Langzeitkontos.

- **Gibt es eine Antragsfrist bezüglich der Ansprüche für die Einbringung in das Langzeitkonto?**

Außertarifliche Mitarbeiter: Ja, der Mitarbeiter muss die Einbringung von Ansprüchen auf das Langzeitkonto und Änderungen spätestens mit einer Frist von sechs Wochen jeweils zum Quartalsende schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Außertarifliche Mitarbeiter erhalten keinen Demografiebetrag. Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden. Tarifmitarbeiter: Ja, der Mitarbeiter muss die Einbringung von Ansprüchen mit Ausnahme des Demografiebetrages auf das Langzeitkonto und Änderungen spätestens mit einer Frist von sechs Wochen jeweils zum Quartalsende schriftlich beim Arbeitgeber beantragen. Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden. Weitere Informationen bezüglich Langzeitkonto, sowohl für Außertarifliche Mitarbeiter, als auch Tarifmitarbeiter, können [Sie hier](#) gelesen werden. Wichtige Informationen zum Thema finden Sie auch in den u.g. Gesamtvereinbarungen: Tarifmitarbeiter GBV 05/09 Unterpunkt 3.6 Ausser tarifliche Mitarbeiter GBV 2/2010 Unterpunkt 3.3.

- **Welche Ansprüche kann ich in das Langzeitkonto einbringen?**

Außertarifliche Mitarbeiter: Sie können folgende Ansprüche ins Langzeitkonto einbringen:- Altersfreizeiten- über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche- bis zu 25% des kalenderjährlichen Tarifgehalts- Einmalzahlungen- Innovationsprämie, Erfindervergütung und Jubiläumsgeld - Betriebliche Sonderzahlung, soweit die Einbringungsmöglichkeiten darin vorhergesehen ist Tarifmitarbeiter: Sie können folgende Ansprüche ins Langzeitkonto einbringen:- Altersfreizeiten- über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche- bis zu 25% des kalenderjährlichen Tarifgehalts- Schicht- und Erschwerniszulage- Vorarbeiterzulage- Mehrarbeit, einschließlich für Mitarbeiter die in einem festen Arbeitsregime arbeiten- feste übertarifliche Zulagen- Innovationsprämie, Erfindervergütung und Jubiläumsgeld- Betriebliche Sonderzahlung, soweit die Einbringungsmöglichkeiten darin vorhergesehen ist Für weitere Informationen bitte klicken Sie hier wenn Sie ein Tarifmitarbeiter sind GBV 05/09 Unterpunkt 3.4 Für weitere Informationen bitte klicken Sie hier wenn Sie ein Außertarifliche Mitarbeiter sind GBV 02/2010 Unterpunkt 3 Ergänzung GBV 04/2011

- **Für welche Zwecke kann ich das Geld des Langzeitkontos nutzen?**

Das Langzeitkonto kann für die folgenden Verwendungszwecke genutzt werden: Freistellung bzw. Teilfreistellung für Qualifizierung Freistellung bzw. Teilfreistellung für Pflege von Angehörigen Freistellung bzw. Teilfreistellung für Kindererziehung (bis 12. Lebensjahr und höchstens drei Monate) Freistellung für ein Sabbatical (höchstens drei Monate) Freistellung bzw. Teilfreistellung vor Rentenbeginn.

- **Ab welchem Alter kann ich das Guthaben des Langzeitkontos vor dem Eintritt in den Ruhestand nutzen?**

Es gibt keine feste Altersgrenze für die Entnahme des Wertguthabens. Die Entnahme erfolgt bei einer Freistellung vor dem Ruhestand so, dass mit dem Guthaben der Zeitraum bis zum individuellen Rentenbeginn des Mitarbeiters finanziert werden kann. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist so zu wählen, dass das Konto bis zum Eintritt in eine Altersrente aufgezehrt ist.

- **Wo kann ich meine Anwartschaftsmitteilung der Versorgungs- oder Pensionsordnung 2005 einsehen?**

Sie können die Information über ihr Versorgungskapital nach der Versorgungsordnung 2005 bzw. Pensionsordnung 2005 zukünftig online in My HR Services einsehen. Zur Zeit ist der Zugriff noch nicht möglich. Für mehr Informationen, drücken Sie hier. Für Mitarbeiter ohne Zugriff auf HR e-Services, werden jährlich die Anwartschaftsmitteilungen per Post zugeschickt.

- **Was ist ein Langzeitkonto? Was kann ich in mein Langzeitkonto einbringen?**

Das Ziel des Langzeitkontos ist es, vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen Ihnen ein früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Renteneintritt zu ermöglichen und damit den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Das Langzeitkonto kann aber auch für die bezahlte Freistellung zum Zweck der Qualifizierung oder zur Pflege eines nahen Angehörigen sowie für ein höchstens drei monatiges Sabbatical genutzt werden. Sie können sich über den Demografiebetrag hinaus für weitere Einbringungen in das Langzeitkonto entscheiden z.B. Ihre Altersfreizeiten, Urlaubsansprüche, Bestandteile Ihres Entgelts, Ihrer Zulagen, Mehrarbeitszeitzuschläge (in bestimmten Fällen), Sonderzahlungen, Innovationsprämien, Erfindervergütungen und Jubiläumsgelder.

- **Was heißt Versorgungsausgleich und was sind die Folgen?**

Ein Versorgungsausgleich wird im Falle einer Ehescheidung durchgeführt. Im Versorgungsausgleich werden die Versorgungsansprüche beider Ehegatten aufgeteilt.

Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren

- **Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?**

Die Anspruchsdauer der gesetzlichen Elternzeit ist im [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz](#) (BEEG) (Inkrafttreten am 01.01.2015) geregelt. Informationen zum Syensqo Vaterschafts-/Elternurlaub finden Sie [hier](#). (Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2021 über die Umsetzung der globalen Vereinbarung „Syensqo Cares“ vom 22.02.2017 mit der Ergänzung vom 15.12.2020 (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub) zu Syensqo Cares.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

- **Wo finde ich die Gesamtbetriebsvereinbarung zu "Syensqo Cares" mit der Ergänzung vom 15.12.2020 bezüglich Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub?**

[Hier](#) finden Sie die Gesamtbetriebsvereinbarung Nr. 4/2021 über die Umsetzung der globalen Vereinbarung „Syensqo Cares“ vom 22.02.2017 mit der Ergänzung vom 15.12.2020 (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub) zu Syensqo Cares.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Wann wird der Demografiebetrag in das Langzeitkonto eingezahlt?**

Der Demografiebetrag wird im Januar eines jeden Jahres eingezahlt.

- **Wie und wo muss das Elterngeld beantragt werden?**

Zuständig für die Ausführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sind die von den Landesregierungen bestimmten Stellen. Die für Sie zuständige Elterngeldstelle finden Sie über die [Postleitzahlensuche des Familien-Wegweisers](#).

- **Vermögenswirksame Leistungen. Wie geht das?**

Bestätigung des Anbieters mit Angaben zur Höhe und Bankverbindung zur Abführung über Ticket einreichen.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Wird die Abwesenheit während der gesetzlichen Elternzeit bezahlt?**

Nein. Während der Elternzeit erfolgt keine Zahlung von Entgelt.

- [Steuern](#)
- [Zahlungen](#)

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Kann es beim Langzeitkonto Auswirkungen in der gesetzlichen Sozialversicherung geben?**

Im Einzelfall ja, denn die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung werden, solange gesetzlich zulässig, auf Basis des um die jeweiligen in das Langzeitkonto eingebrachte Geldwerte reduzierten Bruttogehalts abgeführt. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass die jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie die jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung monatlich unterschritten werden, damit kann z.B. ein bis dahin freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Mitarbeiter wieder pflichtversichert in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden. Bei der Berechnung eines Mutterschafts- und Krankengeldzuschusses ist - entsprechend der gesetzlichen Vorgaben - Ausgangspunkt das (ermäßigte) Netto, welches sich aus dem reduzierten Bruttoentgelt ergibt. Weitere Informationen zu langfristigen Sparkonten, sowohl für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer als auch für Arbeitnehmer, die unter Tarifverträge fallen, finden Sie im Abschnitt „Richtlinien“.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Tariflich, was bedeuten die Ausschlussfristen?**

Ausschlussfristen besagen, dass arbeitsvertraglichen Ansprüche verfallen, d.h. endgültig untergehen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit ("Ausschlussfrist") geltend gemacht werden.

- [Status Änderung](#)
- [Zertifikate](#)

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Muss ich die Änderung von Steuerdaten z.B. bei Heirat, Scheidung (= Steuerklassenwechsel), Geburt (Eintragung des Kinderfreibetrages), Eintragung von sonstigen Freibeträgen / Zurechnungsbeträgen dem Arbeitgeber mitteilen?**

Nein, es erfolgt die automatische Übermittlung der Daten an den Arbeitgeber durch das ElstamVerfahren.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **In welchen Fällen wird mir eine Verdienstbescheinigung erstellt?**

Ihre Entgeltabrechnung gilt als Verdienstbescheinigung. Sollte diese nicht ausreichen, bitte über Ticket mit Angabe, warum und für wen eine Verdienstbesch. benötigt wird, die Ausstellung beantragen.

- [Abwesenheiten](#)
- [Anwesenheiten & Überstunden](#)
- [Zeitkontingente](#)

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Wie kann ich mein Sonderurlaub im System erfassen?**

Ihr Sonderurlaub (Geburt; Umzug; Heirat; Jubiläum; Todesfall) darf nur nach Absprache und Genehmigung Ihres Vorgesetzten in das System eingetragen werden. Führen Sie folgende Schritte aus: 1. Gehen Sie auf die HR e-Services. 2. Drücken Sie auf den Menüpunkt „Zeitmanagement“. 3. Drücken Sie auf den Unterpunkt „Zeitmanagement“. 4. Im Kalender, wählen Sie das Datum aus. 5. Wählen Sie die Option „Urlaub, Gleitzeit“. 6. In der folgenden Seite, wählen Sie aus dem Drop-Down Menü der Sonderurlaube (Geburt; Umzug; Heirat; Jubiläum; Todesfall). 7. Wählen Sie das gewünschte Datum oder Zeitspanne. 8. Im Feld „Bemerkung“ haben Sie die Möglichkeit z.B. eine Anmerkung Ihrer Abwesenheit zu hinterlegen. 9. Drücken Sie auf „Senden“, um Ihre Eingaben zu sichern oder „Verlassen“ um sie zu verwerfen. Es erscheint eine Rückmeldung zum Senden, bitte drücken Sie „Ja“. Nach dem Drücken von „Senden“ sehen Sie Ihren neuen Eintrag in der Monatsübersicht des Kalenders. Gleichzeitig wird eine Email an Ihren Vorgesetzten versendet. Sie können alternativ auch Sonderurlaube über den Menüpunkt „Antrag: Abwesenheiten“ eintragen. Bitte beachten Sie, dass vergangenheitsbezogene Änderungen erst nach dem nächsten (nächtlichen) Zeitwirtschaftslauf in Ihrem Zeitrnachweis sichtbar sind.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Wie viele Arbeitsstunden kann ich maximal arbeiten?**

Für Tagschichtler, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit, nach den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, 10 Stunden, ausgeschlossen der Pausenzeiten. Darüber hinausgehende Zeiten sind Kappzeiten und werden nicht als Arbeitszeit berücksichtigt. Ausnahme gilt für Schichtmitarbeiter, für welche an Sonntagen die tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden gilt. Werdende und stillende Mütter dürfen täglich höchstens 8 ½ Stunden arbeiten und Jugendliche unter 18 Jahren höchstens 8 Stunden.

[Sollten Sie keine passende Antwort auf Ihre Frage gefunden haben, bitten wir Sie den HR Support zu kontaktieren](#)

- **Formular: Langzeitkonto - Änderungsformular für Tarifmitarbeiter. Wann zu Verwenden?**

Falls Sie als Tarifmitarbeiter, Ihre zukünftige Einbringungen des Langzeitkontos ändern möchten. Senden an? Bitte machen Sie ein Ticket zur Bearbeitung auf.

- **Habe ich während eines Sabbaticals Anspruch auf Altersfreizeit?**

Nein, es entsteht kein Anspruch

- **Habe ich bei Teilzeit Anspruch auf Altersfreizeit?**

Anspruch entsteht, wenn mehr als 35 h / w gearbeitet werden, ggf. dann anteilig bis 37,5 h/w

- **Wie berechnet sich der Anspruch auf Urlaub bei Teilzeit?**

Der Anspruch wird anteilig der festgelegten Arbeitstage im Vergleich zur Vollzeit ermittelt.

