

Verbandsinformation

Tarifnachrichten/Soziales

Nr. 03/16 Datum: 24.02.2016



Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.

Danneckerstraße 37
70182 Stuttgart
Telefon 0711 23762-0
Telefax 0711 23762-10

Friedrich-Ebert-Straße 11-13
67433 Neustadt / Weinstraße
Telefon 06321 852-0
Telefax 06321 88955

info@vhk-bw.de
www.vhk-bw.de

An unsere Mitgliedsunternehmen

Entgeltrunde 2016

- in dritter Verhandlung am 23.02.2016 Ergebnis erzielt
- Verhandlungsergebnis

Sehr geehrte Damen und Herren,

Am Montag dieser Woche, 22.02.2016, fand in Sindelfingen die dritte Verhandlungsrunde statt, welche bis gestern früh, Dienstag, 23.02.2016, andauerte.

In kleiner Kommission – 6:6 bzw. 4:4 – (die Herren Krebs, Albert, Brehm, Joos, Lüken und Reuhs auf unserer, Gewerkschaftssekretär Sambeth sowie die Herren Eichendorf, Gans, Lambert, Volkwein sowie Zäuner auf IG Metall Seite) konnte bis 02:00 Uhr nachts ein Verhandlungsergebnis zum Tarifvertrag Demografie sowie bis morgens um 05:00 Uhr ein Verhandlungsergebnis zum Entgelt erzielt werden.

Die Verhandlungen waren von Anfang an dadurch geprägt, dass die IG Metall darauf bestand, zunächst den Tarifvertrag Demografie zu verhandeln. Es genügte der IG Metall nicht, Eckpunkte festzulegen, sondern unabdingbare Voraussetzung der IG Metall für Verhandlungen über das Entgelt war die Erledigung des Punktes Demografie.

In dem ersten Zusammentreffen in kleiner Kommission (6:6) haben wir zunächst erläutert, dass unsere Mitgliedsfirmen auch weiterhin im Grundsatz tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit ablehnen. Eine tarifliche Regelung könne daher allenfalls freiwillige Komponenten beinhalten, die im Rahmen eines Tarifvertrages Demografie enthalten seien.

Zu den einzelnen Bausteinen eines Demografietarifvertrages haben wir dann erklärt, dass die in der zweiten Runde angesprochenen Bausteine

- Qualifizierung
- Duales Studium

nicht weiter verfolgt werden, da bereits ein Tarifvertrag Qualifizierung vom 28.03.1992 existiert und Regelungen zum dualen Studium firmenseitig gelöst werden sollen.

Da in der zweiten Verhandlungsrunde in den Tarifgebieten Niedersachsen sowie Westfalen Vertragstexte zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie arbeitgeberseitig übergeben worden sind, haben wir der IG Metall einen Vertragstext übergeben, der sich an die in der HDH-Arbeitsgruppe Demografie erarbeiteten Bausteine (Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen sowie Wertguthaben) orientiert hat, ergänzt, um eine Präambel, einem Demografiefonds, der betrieblichen Gesundheitsförderung und schlussendlich der Altersteilzeit.

Dieser Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ wurde dann in kleiner Kommission diskutiert, erörtert, bearbeitet und schlussendlich zu einer Endfassung gebracht. Wesentliche Knackpunkte der Verhandlung waren

- grundsätzliche Hereinnahme einer Präambel
- Höhe des Demografiebetrages
- Regelung zur Verwendung des Demografiefonds, wenn keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erzielt wird (Vorrang von Altersteilzeit)
- Umfang der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Gestaltung auch der altersgerechten Arbeitsbedingungen
- grundsätzliche Regelung zu Lebensarbeitszeitkonten/Wertkonten
- bei der Altersteilzeit
 - das Einstiegsalter
 - die Mitwirkungspflichten des Mitarbeiters (Rentenauskunft)
 - die Reihenfolge bei Kollision der Anträge
 - die Zusammensetzung des Altersteilzeitentgelts
 - die Aufstockungsbeträge im Entgelt sowie in der Rentenversicherung
 - die Deckelung bei vorgenannten Punkten
 - die Regelung beim Bezug von Krankengeld
 - die Berücksichtigung der Kosten der kompletten Maßnahme zu Beginn der Maßnahme
- die Übertragung des jährlichen Demografiebetrages auf die betriebliche Sonderzahlung nach Auslaufen des Demografietarifvertrages

In langwierigen, zum Teil sehr emotionalen und heftigen Diskussionen, konnte schlussendlich folgendes Ergebnis zum Demografietarifvertrag erzielt werden:

- Bezeichnung als Tarifvertrag Demografie ohne Bezug auf die Altersteilzeit
- Präambel, die an tarifliche Regelungen aus den Chemietarifverträgen orientiert ist
- Regelungen zum Demografiefonds und Klarstellung, dass die jeweilige Maßnahme in Gänze aus dem aktuellen Demografiefonds im Jahr des Beginns zur finanzieren ist
- Erstmalige Bestückung des Demografiefonds zum 01.01.2017
- Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Anlehnung an die Tarifverträge Chemie
- Gestaltung der alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen in Anlehnung an die Regelungen aus der HDH-Arbeitsgruppe

- Verhandlungsverpflichtung zu Lebensarbeitszeitkonten/Wertguthaben und der Regelung, dass ein Ergebnis bis zum 31.12.2016 erzielt werden soll; kommt es nicht zur Einigung, verkürzt sich die Laufzeit des Demografietarifvertrages um ein Jahr
- Regelungen zur Altersteilzeit aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung, wie bei den anderen Bausteinen auch, mit folgenden Eckpunkten:
 - Berechtigung für Mitarbeiter, die das 60. Lebensjahr vollendet haben
 - Frühere Möglichkeit für Beschäftigte, sofern dieser im Anschluss einen Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente als besonders langjährig Versicherter hat
 - Altersteilzeit als Blockmodell oder als gleitender Übergang
 - Antragsverfahren auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages nach alter tariflicher Regelung VHK
 - Lösung bei mehreren Anträgen durch die Betriebsparteien mit folgender Reihenfolge, wenn keine einvernehmliche Einigung erzielt werden kann:
 - Schwerbehinderung größer als 50 %, sofern diese Auswirkungen auf die arbeitsplatzbezogene Leistungsfähigkeit hat
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter (älter vor jünger)
 - Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses von zwei Jahren bis fünf Jahren
 - Zusammensetzung des Altersteilzeitentgelts im Wesentlichen nach den bisherigen tariflichen Regelungen
 - Regelungen zu Störfällen
 - Handhabung Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld sowie Sonderzahlung nach bisherigen tariflichen Regelungen
 - Monatliche Aufstockung des Altersteilzeitentgelts i. H. v. 10 % zzgl. 400,00 €, mindestens aber von 20 % nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1a) AltTZG begrenzt auf höchstens 95 %
 - Aufstockung Rentenversicherungsbeitrag auf maximal 90 %
 - Einführung durch freiwillige Betriebsvereinbarung und Berücksichtigung der Kosten für die Gesamtlaufzeit im Abschlussjahr
- Laufzeit insgesamt bis 31.12.2020

Erst nachdem der Tarifvertrag Demografie in seinen wesentlichen Eckpunkten stand, war die IG Metall bereit, über Entgeltkomponenten zu sprechen. Zunächst wurden mögliche Laufzeiten ausgelotet, wobei die Gewerkschaft signalisiert hat, einen längeren Abschluss mitgehen zu können, mit zwei Stufen. Schlussendlich konnten dann folgende Eckpunkte erzielt werden:

- 4 Null-Monate von Januar bis April 2016
- ab dem 01.05.2016 Erhöhung um 2,0 % (14 Monate)
- ab dem 01.07.2017 weitere Erhöhung um 1,7 % (6 Monate)
- die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 01.05.2016 sowie ab 01.07.2017 jeweils um 20,00 €
- Laufzeit 24 Monate bis 31.12.2017
- Erklärungsfrist bis 29.02.2016

- Fondsbesparung i. H. v. 300,00 €/Jahr, Teilzeitbeschäftigte anteilig

Beigeschlossen das Verhandlungsergebnis zum Entgelt sowie zum Tarifvertrag Demografie.

In den anderen Tarifgebieten findet heute in Westfalen die dritte Verhandlungsrunde und morgen, Donnerstag, 25.02.2016, die dritte Verhandlungsrunde in Niedersachsen statt. Wir werden weiter berichten.

Mit freundlichen Grüßen

IHR

VERBAND DER HOLZINDUSTRIE
UND KUNSTSTOFFVERARBEITUNG
BADEN-WÜRTTEMBERG E. V.



Ralf Krebs
Vorsitzender



RA Clemens Lüken
Geschäftsführer

Anlage

Verhandlungsergebnis vom 23. Februar 2016

Zwischen dem

**Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.**

und der

IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg

wird Folgendes vereinbart:

1. Für die Monate Januar, Februar, März und April 2016 gelten die Lohn- und Gehaltstabellen vom 03.06.2014 weiter.
2. Der Facharbeiterecklohn der Lohntabelle zum Lohnstarifvertrag (Lohngruppe 5 = 100 %) wird
- ab dem 01.05.2016 um 2,0 % (0,33 €) auf 16,67 € erhöht
- ab dem 01.07.2017 um weitere 1,7 % (0,28 €) auf 16,95 € erhöht
3. Die Tarifgehälter der Gehaltstabelle zum Gehaltstarifvertrag werden
- ab dem 01.05.2016 um 2,0 % erhöht
- ab dem 01.07.2017 um 1,7 % erhöht
4. Die monatlichen Ausbildungsvergütungen gemäß den Anlagen zur Lohntabelle und zur Gehaltstabelle erhöhen sich zum 01.05.2016 sowie 01.07.2017 um jeweils 20,00 € auf folgende Beträge:

Erhöhung ab 01.05.2016

1. Ausbildungsjahr	850 €
2. Ausbildungsjahr	886 €
3. Ausbildungsjahr	927 €
4. Ausbildungsjahr	976 €

Erhöhung ab 01.07.2017

1. Ausbildungsjahr	870 €
2. Ausbildungsjahr	906 €
3. Ausbildungsjahr	947 €
4. Ausbildungsjahr	996 €

5. Der Lohnstarifvertrag und der Gehaltstarifvertrag werden im Übrigen ab dem 01.01.2016 wieder in Kraft gesetzt und sind mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmalig kündbar zum 31.12.2017.

6. Der Tarifvertrag Demografie vom 23.02. 2016 (Anlage) wird Inhalt dieses Verhandlungsergebnisses.
7. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass sie den Punkt Lebensarbeitszeitkonten/Wertguthaben in den Tarifvertrag Demografie vom 23.02.2016 aufnehmen werden. Das Ergebnis ist bis zum 31.12.2016 zu erzielen. Kommt es nicht zur Einigung, verkürzt sich die Laufzeit des Demografietarifvertrages um 1 Jahr.
8. Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie in Baden-Württemberg unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie in Baden-Württemberg entfallen. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.
9. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine beiderseitige Erklärungsfrist bis zum 29.02.2016, 18:00 Uhr. Schweigen gilt als Annahme.

Sindelfingen, den 23. Februar 2016

Verband der Holzindustrie
und Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Ralf Krebs

Martin Sambeth

Stefan Brehm

Edmund Volkwein

Tarifvertrag Demografie

Zwischen dem

Verband der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung,
Baden-Württemberg e. V., 70182 Stuttgart

- einerseits -

und der

IG Metall,
Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
70469 Stuttgart

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag zur Demografie vereinbart:

Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird als Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Mitarbeiter Auswirkungen haben. Indem sich die geburtenstarken Jahrgänge dem Rentenalter nähern, nimmt die Zahl der älteren Mitarbeiter zu. Gleichzeitig wird sich die Anzahl junger Nachwuchskräfte allmählich verringern.

Um die Auswirkungen des demografischen Wandels zu gestalten, sind die Tarifvertragsparteien übereingekommen, die anstehenden Herausforderungen aufzugreifen, um durch nachfolgende Bausteine einen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbssicherung zu leisten:

- Betriebliche Gesundheitsförderung, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhöhen,
- Maßnahmen zur gesundheits- sowie alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit,
- Maßnahmen der Eigenvorsorge und

- Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge in die Ruhestandsphase.

Um sich den weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen stellen zu können und um einen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten, sollen obige Bausteine für eine bedarfsgerechte betriebliche Lösung angewendet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages vom 23.04.2009.

§ 2 Demografiefonds

1. Der Arbeitgeber stellt einen jährlichen Demografiebetrag i. H. v. 300,00 € pro Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG des jeweiligen Betriebes zur Verfügung.

Beschäftigte in Teilzeit sind anteilig im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Ausgenommen sind Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden.

Die Verwendung des Demografiefonds kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

- betriebliche Gesundheitsförderung gem. § 3,
 - Gestaltung alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen gem. § 4,
 - Altersteilzeit gem. § 5 und
 - Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik gem. § 6.
2. Der Demografiebetrag wird erstmals für das Jahr 2017 zur Verfügung gestellt. Der Zufluss erfolgt zum 01.01. Für die Bemessung und Feststellung der Anzahl der zu berücksichtigenden Beschäftigten des Betriebes sind die Arbeitsverhältnisse zum 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich, sofern zu diesem Zeitpunkt Arbeitsentgelt bezogen wird. Bei wesentlichen Betriebsveränderungen (Strukturveränderungen mit wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahl) haben sich die Betriebsparteien über eine entsprechende Anpassung zu verständigen. Beschäftigte in Teilzeit sind anteilig

im Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

3. Die jeweilige Maßnahme ist in Gänze aus dem aktuellen Demografiefonds im Jahr des Beginns zu finanzieren. Verplante und nicht ausgeschöpfte Fondsmittel sind dem Demografiefonds zurückzuführen.
4. In Betrieben ohne Betriebsrat vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigte die Verwendung individuell.
5. Erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bis zum 31.12. des Vorjahres keine Einigung über die Verwendung des Demografiefonds, ist dieser für Altersteilzeitverträge einzusetzen.
6. Soweit der Demografiefonds zum Jahresende nicht vollständig aufgebraucht ist, wird der Restbetrag auf das Folgejahr übertragen.

§ 3 Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Arbeitgeber und Betriebsrat haben unter Beachtung der einschlägigen Gesetze im Arbeits- und Gesundheitsschutz darauf zu achten, dass Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe so eingerichtet werden, dass Unfall- und Gesundheitsgefahren kontinuierlich reduziert werden.
2. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, durch gezielte betriebliche Maßnahmen das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter zu schärfen und Hilfestellungen zu bieten.
3. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit- und Leistungsfähigkeit abnehmen kann. Es können durch die Arbeitgeber die Verhältnisprävention ergänzende Maßnahmen der Verhaltensprävention angeboten werden. Diese sind z. B. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, zur Erhaltung der körperlichen Fitness, zur Vorbeugung etwa gegen Zivilisationskrankheiten oder zur Früherkennung chronischer Erkrankungen. Die einzelnen Ansätze können dabei nach Kenntnis der Handlungsfelder und nach den betrieblichen Möglichkeiten innerhalb der eigenen Belegschaft des Unternehmens individuell auch in Kooperation z. B. mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften festgelegt werden.
4. Die Einführung entsprechender Regelungen erfolgt durch freiwillige Betriebsvereinbarung. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Kostentragung und die Verwendung der Mittel aus dem Demografiefonds zu regeln.

Eine Verwendung der Mittel des Demografiefonds kann nur erfolgen, sofern es sich um Maßnahmen handelt, die über bestehende gesetzliche, andere tarifvertragliche oder in bestehenden Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen hinausgehen.

§ 4 Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen

1. Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten darauf hin, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten alters- und altersgerecht zu gestalten und die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, um ein möglichst langes und gesundes Verbleiben im Arbeitsleben zu ermöglichen.
2. Der Arbeitgeber erstellt hierzu die erforderliche Altersstrukturanalyse, d. h. die Bestandsaufnahme, Prognose und Analyse der Altersverteilung bezogen auf die Belegschaft eines Betriebes bzw. die Belegschaft einzelner Abteilungen eines Betriebes, und berät die Ergebnisse mit dem Betriebsrat.
3. Mit der Altersstrukturanalyse ist spätestens 9 Monate nach Inkrafttreten einer diesbezüglichen freiwilligen Betriebsvereinbarung zu beginnen. Die Frist zur Fortschreibung der Altersstrukturanalyse beträgt in der Regel 3 Jahre. Abweichungen hiervon können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.
4. Liegt eine Altersstrukturanalyse bereits vor, beginnt die Frist für die Fortschreibung der Altersstrukturanalyse spätestens 3 Jahre nach Fertigstellung der vorliegenden Altersstrukturanalyse.
5. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten gemeinsam die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse und hieraus abzuleitende Maßnahmen.

Als abzuleitende Maßnahmen kommen beispielsweise in Betracht:

- Gesundheitsförderung und alters- und altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen,
 - Abbau von Belastungsspitzen, Belastungswechsel,
 - Bildung von altersgemischten Teams,
 - Arbeitszeitgestaltung,
 - Gesundheits- und altersgerechte Einsatzplanung,
 - Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten.
6. Die Einführung entsprechender Regelungen erfolgt durch freiwillige Betriebsvereinbarung. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Kostentragung und die Verwendung der Mittel aus dem Demografiefonds zu regeln.

Eine Verwendung der Mittel des Demografiefonds kann nur erfolgen, sofern es sich um Maßnahmen handelt, die über bestehende gesetzliche, andere

tarifvertragliche oder in bestehenden Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen hinausgehen.

§ 5 Altersteilzeit

1. Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung kann mit dem Beschäftigten ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden, wenn der Beschäftigte die Voraussetzungen gemäß Ziffer 2 erfüllt.

Während der Laufzeit der Altersteilzeitvereinbarung beträgt die Arbeitszeit im Durchschnitt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 AltTZG.

Kein Anspruch auf Altersteilzeit besteht, wenn:

- nach Halbierung der Arbeitszeit keine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegt,
- kein nahtloser Übergang in Altersruhegeld besteht,
- die Mittel des Demografiefonds gem. § 2 erschöpft sind.

2. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet und bei Antragstellung über eine mindestens 10-jährige Betriebszugehörigkeit (versicherungspflichtige Beschäftigung) bei dem Arbeitgeber verfügen, haben die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes und den nachfolgenden Bestimmungen ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu vereinbaren.

Die Altersteilzeit kann auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen, sofern der Beschäftigte im Anschluss einen Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente als besonders langjährig Versicherter hat (§ 236b SGB VI).

a) Der Beschäftigte kann wählen zwischen

Modell I, d.h. der gleichmäßigen Halbierung der Wochenarbeitszeit für die ganze Dauer der Altersteilzeitvereinbarung als „gleitender Übergang“ in den Altersruhestand,

oder

Modell II, d.h. der Beibehaltung der vollen Wochenarbeitszeit für die erste Hälfte (Arbeitsphase) und die anschließende Freistellung für die zweite Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (Freistellungsphase) als „Block-Altersteilzeit“.

Eine anderweitige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in Arbeits- und Freistellungsphasen ist im Einvernehmen zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber möglich.

- b) Der Antrag auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsvertrages ist frühestens sechs Monate, spätestens vier Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vom Beschäftigten schriftlich beim Arbeitgeber verbindlich zu beantragen. Der Antrag muss den gewünschten Beginn, die Dauer und die Form (Modell I oder II) des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses umfassen. Der Beginn und der Wechsel in die Freistellungsphase bei Modell II müssen auf einem Monatsersten liegen.

Der Altersteilzeitarbeitsvertrag ist spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich abzuschließen.

In den Altersteilzeitarbeitsvertrag ist über Beginn und Ende hinaus zwingend die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten aufzunehmen, dass das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf der Altersteilzeitvereinbarung endet. Einer gesonderten Kündigung bedarf es nicht.

Der Mitarbeiter hat mit dem Antrag eine aktuelle Rentenauskunft vorzulegen, aus dem sich der Rentenbeginn ergibt.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen ein anderes Antragsverfahren regeln.

- c) Beschäftigte, für die ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis in Frage kommt, haben das Recht, vom Arbeitgeber gemäß den beim Arbeitgeber vorliegenden Daten eine Berechnung ihrer Vergütung in der Altersteilzeit zu verlangen.
- d) Für den Fall, dass bei mehreren Anträgen die Geldmittel aus dem Demografiefonds ausgeschöpft wären, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung, welche Antragsteller an der Altersteilzeit teilnehmen können. Erfolgt keine einvernehmliche Einigung ist nach folgender Reihenfolge zu verfahren:

Rang 1: Schwerbehinderung größer als 50 %, sofern diese Auswirkungen auf die arbeitsplatzbezogene Leistungsfähigkeit hat,

Rang 2: Dauer der Betriebszugehörigkeit,

Rang 3: Lebensalter (älter vor jünger).

In Betrieben ohne Betriebsrat ist die Festlegung durch den Arbeitgeber nach vorheriger Reihenfolge festzulegen.

3. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis darf die Dauer von 2 Jahren nicht unterschreiten und von 5 Jahren nicht überschreiten. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss nahtlos in eine gesetzliche Altersrente münden.

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet spätestens:

- mit Ablauf des zwischen dem Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbarten Zeitpunktes;
- mit Beginn des Kalendermonats, für den der Beschäftigte eine der in § 5 Abs. 1 Nr. 3 Altersteilzeitgesetz aufgeführten Leistungen bezieht;
- bei Tod des Beschäftigten.

4. Das Altersteilzeitentgelt setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Zum festen Altersteilzeitentgelt (Regelarbeitsentgelt) für die Altersteilzeit gehören alle der Lohnsteuer und der Sozialversicherung unterliegenden laufenden Bezüge.
- b) Der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sein Altersteilzeitentgelt nach Maßgabe der verminderten durchschnittlichen individuellen regelmäßigen Arbeitszeit.
- c) Die variablen Entgeltbestandteile, die nicht steuerfrei oder steuerbegünstigt sind, werden entsprechend der geleisteten oder aus anderem Grund zu vergütenden Arbeitsstunden abgerechnet und im Blockmodell (Modell II) je zur Hälfte in der Arbeits- und Freistellungsphase monatlich gezahlt.
- d) Steuerfreie oder steuerbegünstigte Zuschläge berechnen sich nach dem tatsächlichen Umfang und sind nach den Bestimmungen der geltenden Tarifverträge während der Arbeitsphase zu vergüten. Diese Zuschläge fließen nicht in die Berechnungen zur Altersteilzeit mit ein.
- e) Im Modell I werden variable Entgeltbestandteile verrechnet, wie angefallen.
- f) Das Altersteilzeitentgelt nimmt nicht an der allgemeinen tariflichen Entwicklung teil.
- g) Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach dem Blockzeitmodell vorzeitig, so hat der Beschäftigte Anspruch auf ein etwaiges Wertguthaben. Dieses ist die Differenz zwischen den ausgezahlten Leistungen (Altersteilzeitentgelt und Aufstockungsbetrag) und dem vollen Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung (während der Arbeitsphase), soweit dieses in der Freistellungsphase noch nicht aufgebraucht worden ist. Durch den sogenannten Störfall bedingte Überzahlungen des Arbeitgebers in die Rentenversicherung sind vom etwaigen Wertguthaben in Abzug zu bringen sofern der Arbeitgeber keinen Erstattungsanspruch durch die Rentenversicherung hat.
- h) Bei Tod des Beschäftigten steht dieser Anspruch seinen gesetzlichen Erben zu.

5. Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld sowie Sonderzahlung werden im Blockzeitmodell, wie im Modell gleitender Arbeitszeit nach der tatsächlichen Arbeitszeit gewährt:
- a) Beschäftigte im Blockzeitmodell (Modell II) erhalten in der Arbeitsphase Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld sowie tarifliche Jahressonderzahlungen auf Basis der Vollzeitarbeitszeit.

In der Freistellungsphase

- gelten Urlaubsansprüche und damit auch das Urlaubsentgelt als durch die bezahlte Freistellung erfüllt,
- besteht kein Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung und tarifliche Sonderzahlung.

- b) Im Jahr des Wechsels von der Arbeits- in die Freistellungsphase entsteht der Anspruch anteilig entsprechend der Dauer der Arbeitsphase.
- c) Beschäftigte in gleitender Altersteilzeit (Modell I) erhalten die anteiligen Tarifleistungen auf Basis der hälftigen Arbeitszeit.

6. Der Beschäftigte erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses eine monatliche Aufstockung in Höhe von 10% des Altersteilzeitentgeltes und zuzüglich 400,00 € monatlich, mindestens aber einen Aufstockungsbetrag von 20 % nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) AltTZG auf das Altersteilzeitentgelt. Der Aufstockungsbetrag ist begrenzt auf höchstens 95 % des bisherigen Nettoentgelts.

Teilzeitbeschäftigte erhalten den festen Anteil der Aufstockung anteilig im Verhältnis ihrer tatsächlichen zur tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeit.

7. Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das Altersteilzeitarbeitsverhältnis entrichtet der Arbeitgeber für den Beschäftigte gemäß § 3 Abs. 1, Ziffer 1. b) AltTZG Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90% des Entgeltes, das der Beschäftigte erhalten hätte, wenn seine Arbeitszeit nicht durch Altersteilzeit vermindert worden wäre, und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit, höchstens jedoch auf maximal 90 % der Beitragsbemessungsgrenze zu entrichten.
8. Zeiten des Krankengeldbezuges oder anderer Geldleistungen eines Trägers der Sozialversicherung während der Arbeitsphase im Blockzeitmodell hat der Mitarbeiter zur Hälfte und zu Beginn der anschließenden Freistellungsphase nachzuarbeiten. Die Freistellungsphase verkürzt sich hierdurch entsprechend. Insgesamt darf die Dauer der vereinbarten Altersteilzeit jedoch nicht überschritten werden.
Dadurch nicht verbrauchte Fondsmittel sind dem Demografiefonds

zurückzuführen; gleiches gilt bei anderen Störfällen.
Krankheit in der Freistellungsphase berührt das Altersteilzeitverhältnis und die Ansprüche des Beschäftigten auf Leistungen des Arbeitgebers nicht.

9. Beschäftigte in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis sind von Kurzarbeit auszunehmen.
10. Mehrarbeit in der Arbeitsphase, die über die in § 5 Abs. 4 AltTZG genannte Grenze hinausgeht, ist ausgeschlossen. Ggf. ist ein Zeitausgleich über ein Arbeitszeitkonto vorzunehmen.

Im Blockzeitmodell gilt die Arbeitsphase als Ausgleichszeitraum.

11. Nebentätigkeiten sind vom Beschäftigten dem Arbeitgeber anzuzeigen.
12. Der Beschäftigte darf neben seiner Altersteilzeit keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 Altersteilzeitgesetz genannten Grenzen überschreiten. Bei einem Überschreiten der Grenzen entfällt der Anspruch auf den Aufstockungsbetrag sowie auf die zusätzlichen Rentenbeiträge. Evtl. geleistete Zahlungen sind vom Beschäftigten zu erstatten.
13. Wegen der Sicherung der Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Tarifvertrag im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers ist eine Insolvenzsicherung nach den Regelungen des AltTZG abzuschließen und dem Betriebsrat vorzulegen.
14. Die Einführung entsprechender Regelungen erfolgt durch freiwillige Betriebsvereinbarung. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Kostentragung und die Verwendung der Mittel aus dem Demografiefonds zu regeln. Die Mittel aus dem Demografiefonds dürfen nur zur Finanzierung der Aufstockungsbeträge (Ziffer 6) sowie der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge (Ziffer 7) verwendet werden. Dabei kann ein Altersteilzeitverhältnis im Abschlussjahr abschließend mit den Kosten für die Gesamtlaufzeit berücksichtigt werden.

§ 6 Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik

Die Betriebsparteien können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien weitere Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik durch freiwillige Betriebsvereinbarung umsetzen. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Kostentragung und die Verwendung der Mittel aus dem Demografiefonds zu regeln.

§ 7 Schlussbestimmungen und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2017 in Kraft. Er kann erstmals mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden. In diesem Fall tritt er ohne Nachwirkung außer Kraft.
2. Am Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages werden noch vorhandene Mittel im Demografiefonds, soweit auf betrieblicher Ebene durch freiwillige Betriebsvereinbarung keine andere Verwendung beschlossen wird, an die Beschäftigte anteilig ausbezahlt.

Sindelfingen, den 23.02.2016

Verband der Holzindustrie und
Kunststoffverarbeitung
Baden-Württemberg e. V.,
Stuttgart

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg,
Stuttgart

Ralf Krebs

Roman Zitzelsberger

Clemens Lüken

Martin Sambeth