

# Verbandsinformation

## Tarifnachrichten/Soziales

Nr. 04/16 Datum: 15.04.2016



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](mailto:info@vhk-bw.de)  
[www.vhk-bw.de](http://www.vhk-bw.de)

### An unsere Mitgliedsunternehmen

#### TERMINVORSCHAU

Fr., 01.07. – Sa., 02.07.2016  
Mitgliederversammlung, Lochau/Österreich

Di., 12.07.2016  
Personalleiterkreis zum Tarifvertrag Demografie, Stuttgart

Di., 20.09.2016  
Personalleiterkreis zum Tarifvertrag Demografie, Stuttgart

Do., 29.09.2016  
Personalleiterkreis zum Tarifvertrag Demografie, Stuttgart

Do. 20.10. – Fr., 21.10.2016  
TPA-Klausurtagung, Nagold

#### INHALT

1. **Lohn- und Gehaltstarifvertrag**
  - Abschluss vom 23.02.2016 ist wirksam
  - Lohnentwicklung ab 1948 in Baden-Württemberg
2. **Neue Lohn- und Gehaltstabellen**
  - gültig ab 01.05.2016
  - Entgeltmitteilungen benutzen!
3. **Anrechnung**
  - nach wie vor zulässig
4. **Besondere Hinweise für OT-Mitglieder**
  - Schaffen auch Sie Entgeltklarheit
5. **Übersicht der Tarifentgelte**
  - Faltblatt
6. **Tarifvertrag Demografie**
  - tritt zum 01.01.2017 in Kraft
  - die wesentlichen Eckpunkte
  - Schulungen im Rahmen des Personalleiterkreises

## **7. Tarifabschlüsse in der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie**

- Pilotabschluss aus Baden-Württemberg wird im Wesentlichen übernommen

## **8. Tarifsituation in anderen Branchen**

- Verhandlungsstand in der Metall- und Chemieindustrie

\*\*\*\*\*

## **ANLAGEN**

- Lohn- und Gehaltstarifvertrag mit den Lohn- und Gehaltstabellen, gültig ab 01.05.16/01.07.17
- Rückmeldebogen Lohn- und Gehaltstarifvertrag + Tabellen sowie Übersicht der Tarifentgelte
- Lohnentwicklung seit 01.09.1948
- Lohn- und Gehaltsmitteilung mit Tarifbindung
- Entgeltmitteilung ohne Tarifbindung
- Übersicht der Tarifentgelte (Faltblatt)
- Tarifvertrag Demografie

\*\*\*\*\*

### **1. Lohn- und Gehaltstarifvertrag**

- Abschluss vom 23.02.2016 ist wirksam

Am 23.02.2016 wurde, wie berichtet, folgende Entgelterhöhung beschlossen:

- 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

Die Erklärungsfrist bis 29.02.2016 ist ohne Reaktion verstrichen, sodass der Abschluss wirksam ist. Beigeschlossen der Lohn- und Gehaltstarifvertrag zu Ihrer Verwendung. Leider haben wir nach über vier Wochen die unterschriebenen Verträge von der IG Metall noch nicht zurückbekommen, sodass wir Ihnen die mit der IG Metall abgestimmten, aber ohne Unterschriften versehenen Vertragstexte zur Verfügung stellen. Die Texte mit Unterschriften gehen Ihnen, sobald diese vorliegen, zu.

Für Mitglieder ohne Tarifbindung – auch für diejenigen, welche vor Inkrafttreten dieses Abschlusses, d. h. bis 23.02.2016 aus der Tarifbindung ausgeschieden und in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung gewechselt sind – hat dieser Abschluss keine verbindliche Wirkung.

Weitere Lohn- und Gehaltstarifverträge für Ihre Tarifmappen können Sie auf beiliegendem Anforderungsbogen bestellen.

- Lohnentwicklung ab 1948 in Baden-Württemberg

Beigeschlossen zu Ihrer Übersicht die Lohnentwicklung ab 1948 in Baden-Württemberg getrennt nach Zeitpunkt der Erhöhung, Erhöhungsvolumen, Ecklohn, Zeitlohn und Akkordrichtsatz. Der Anlage können Sie die Entwicklung in den letzten 68 Jahren entnehmen.

## **2. Neue Lohn- und Gehaltstabellen**

- gültig ab 01.05.2016
- Entgeltmitteilungen benutzen!

Beigeschlossen übersenden wir Ihnen ebenfalls die ab 01.05.2016 geltenden Lohn- und Gehaltstabellen. Zusätzliche Lohn- und Gehaltstabellen für Ihre Tarifmappen können Sie auf beiliegendem Anforderungsbogen bestellen.

Zur Mitteilung der neuen Entgelte verwenden Sie bitte unbedingt die ebenfalls beigefügten Lohn- bzw. Gehaltsmitteilungen und legen Sie diese der nächsten Abrechnung bei.

Wir können nicht häufig genug darauf hinweisen, dass viele Auseinandersetzungen, die nicht selten vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden müssen, vermeidbar wären, wenn Mitarbeitern sowohl bei ihrer Einstellung als auch Lohnänderungen jeweils entsprechende Lohnmitteilungen ausgehändigt worden wären.

Folgen Sie unserer Empfehlung; Sie vermeiden damit Unklarheiten und schaffen Klarheit für die Zukunft.

## **3. Anrechnung**

- nach wie vor zulässig

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (zuletzt BAG vom 24.11.1987, DB 1988/565) kann der Arbeitgeber freiwillige übertarifliche Verdienstbestandteile auch ohne ausdrückliche Vereinbarung einer entsprechenden Klausel grundsätzlich auf Tarifierhöhungen anrechnen.

Diese Anrechnung ist auch möglich, wenn die Zulage jahrelang vorbehaltlos zusätzlich zum Tariflohn gewährt worden ist (BAG vom 08.12.1982 – 4 AZR 48/80). Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass dies auch grundsätzlich gilt, soweit die Tarifierhöhung Lohnausgleich für tarifliche Arbeitszeitverkürzung ist (BAG vom 16.09.1987, DB 1987/5222).

Die Tarifierhöhung stellt eine Erhöhung des tariflichen Mindestlohnes dar. Sie löst keine Erhöhung übertariflicher Lohn- und Gehaltsanteile aus, wie das BAG in ständiger Rechtsprechung festgestellt hat.

Um eine Anrechnung vorzunehmen, bedarf es weder der Einhaltung einer Kündigungsfrist noch einer vorherigen Erklärung des Arbeitgebers gegenüber seinem Mitarbeiter. Es genügt, wenn dieser die Anrechnung seiner Lohnabrechnung oder Lohnmitteilung entnehmen kann.

Bei der Anrechnung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, d. h. unzulässig wäre die willkürliche Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern gegenüber der Mehrheit der Belegschaft. Bei einer einheitlichen Anrechnung bestehen jedoch insoweit keine Bedenken.

Gleichmäßige und vollständige Anrechnung kann mitbestimmungsfrei erfolgen, da es sich hierbei nicht um „betriebliche Lohngestaltung“ im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG handelt (BAG in ständiger Rechtsprechung, zuletzt in DB 88/556).

Nach der Entscheidung des BAG vom 03.12.1991 (GS 2/90) ist der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers bei der Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile erheblich eingeeengt worden. Für eine weiterhin mitbestimmungsfreie Anrechnung verlangt das Gericht, dass die vorhandenen Verteilungsgrundsätze durch die Anrechnung nicht verändert werden.

Das entsprechende Informationsblatt schicken wir Ihnen auf Nachfrage gerne zu.  
In Zweifelsfällen wenden Sie sich vor Durchführung entsprechender Maßnahmen an Ihren Verband.

#### **4. Besondere Hinweise für OT-Mitglieder**

- Schaffen auch Sie Entgeltklarheit

Als OT-Mitglied unterliegen Sie keiner Tarifbindung. Für Sie besteht deshalb auch keine Verpflichtung – weder dem Zeitpunkt noch der Höhe nach – eine Entgeltanhebung vorzunehmen.

Ob und was Sie hier veranlassen, liegt in Ihrer freien Entscheidung. Allerdings werden Sie die Lohn- und Gehaltsentwicklung in unserer wie in anderen Branchen nicht ignorieren können.

Bei Entgeltveränderungen empfehlen wir Ihnen, diese ebenfalls zu dokumentieren. Die entsprechende Entgeltmitteilung für OT-Mitglieder liegt dem Rundschreiben bei.

Zur Dokumentation und Anrechnungsmöglichkeit freiwilliger auf die Grundvergütung gezahlter Zulagen gilt im Übrigen das oben unter 3 Gesagte entsprechend.

Bitte nicht vergessen, die für Ihren Betrieb geltende wöchentliche Arbeitszeit in die Mitteilung einzusetzen.

#### **5. Übersicht der Tarifentgelte**

- Faltblatt

Um Ihnen die tägliche Arbeit zu erleichtern, haben wir ein Faltblatt mit der Übersicht der Tarifentgelte erstellt. Damit haben Sie und Ihre Mitarbeiter einen schnelleren Zugriff auf die aktuellen Tarifentgelte. Weitere Faltblätter können Sie ebenfalls mit dem beiliegenden Anforderungsbogen bestellen.

## 6. Tarifvertrag Demografie

- tritt zum 01.01.2017 in Kraft
- die wesentlichen Eckpunkte
- Schulungen im Rahmen des Personalleiterkreises

Auch der Tarifvertrag Demografie ist wirksam geworden und tritt zum 01.01.2017 in Kraft. Er entfaltet damit in diesem Jahr keine finanziellen Wirkungen.

Der Tarifvertrag Demografie hat folgende wesentliche Eckpunkte:

- Demografiefonds mit einem jährlichen Demografiebetrag i. H. v. 300,00 € pro Vollzeitbeschäftigten
- komplette Finanzierung aus dem Demografiefonds im Jahr des Beginns der Maßnahme, d. h. der Demografiefonds wird mit der zu finanzierenden Maßnahme zu Beginn komplett „belastet“. Sollte für die Maßnahme nicht genügend Geld im Demografiefonds vorhanden sein, ist diese Maßnahme frühestens zum nächsten Jahr möglich
- der Demografiebetrag wird erstmals für das Jahr 2017 zur Verfügung gestellt, der Zufluss erfolgt zum 01.01.
- Bausteine des Demografietarifvertrages sind: Betriebliche Gesundheitsförderung, Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen, Altersteilzeit sowie Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik
- die Verwendung des Demografiefonds kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der eben genannten Zwecke erfolgen
- erfolgt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum 31.12. des Vorjahres keine Einigung über die Verwendung des Demografiefonds, ist dieser für Altersteilzeitverträge anzusetzen

Wesentliche Eckpunkte der Altersteilzeit

- Altersteilzeit als Blockmodell oder gleitenden Übergang
- Voraussetzung ist die Vollendung des 60. Lebensjahres und mindestens 10-jährige Betriebszugehörigkeit; vor Vollendung des 60. Lebensjahres, sofern im Anschluss an Altersteilzeit ein Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente als besonders langjährig Versicherter gegeben ist
- Abschluss eines Altersteilzeitvertrages nur möglich, wenn zu Beginn der Maßnahme genügend Geld im Fonds vorhanden ist
- bei mehreren Anträgen Rangfolge nach Schwerbehinderung, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Lebensalter, es sei denn, die Betriebsparteien haben sich vorher geeinigt
- Altersteilzeit von zwei Jahren bis fünf Jahren
- Aufstockung i. H. v. 10 % des Altersteilzeitentgeltes und zzgl. 400,00 € monatlich, mindestens aber i. H. v. 20 % nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) AltZG, höchstens jedoch Altersteilzeitentgelt inkl. Aufstockungsbetrag von 95 % des bisherigen Nettoentgeltes
- Aufstockung Rentenversicherung auf 90 %, höchstens jedoch auf maximal 90 % der Beitragsbemessungsgrenze

Dies sind nochmals die wesentlichen Eckpunkte, die wir ausführlich im Personalleiterkreis erläutern. Ebenfalls werden Ihnen in den nächsten Monaten Vertragsmuster zur Altersteilzeit sowie weitere Textbausteine für einzelne Maßnahmen zur Verwendung des Demografiefonds zur Verfügung gestellt werden.

Bitte merken Sie sich folgende Schulungstermine vor:

- Dienstag, 12.07.2016, 10:00 Uhr, Verbandshaus Stuttgart

- Dienstag, 20.09.2016, 10:00 Uhr, Verbandshaus Stuttgart
- Donnerstag, 29.09.2016, 10:00 Uhr, Verbandshaus Stuttgart

## 7. Tarifabschlüsse in der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie

- Pilotabschluss aus Baden-Württemberg wird im Wesentlichen übernommen

Nach dem Pilotabschluss aus Baden-Württemberg wurde dieser Abschluss in den anderen Tarifgebieten der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie im Wesentlichen übernommen. Die Regelungen zur Entgelterhöhung wurden in allen Tarifgebieten 1:1 übernommen, lediglich beim Tarifvertrag Demografie gab es leichte textliche Änderungen, ohne dass die materiellen Eckpunkte wesentlich abgeändert wurden. Damit ist der Abschluss in den Tarifgebieten Bayern, Berlin/Brandenburg, Hessen, Hessen/Thüringen, Niedersachsen, Sachsen, Thüringen und Westfalen übernommen worden.

## 8. Tarifsituation in anderen Branchen

- Verhandlungsstand in der Metall- und Chemieindustrie

Wie Sie den Medien entnehmen können, ist die **Metallindustrie** derzeit in den einzelnen Tarifregionen in zweiter Verhandlungsrunde. Diese endet mit der 2. Verhandlungsrunde am 18.04.2016 im Saarland. Das bisher in zweiter Runde unterbreitete Angebot einer Entgelterhöhung von 0,9 % zzgl. einer Einmalzahlung im Wert von weiteren 0,3 % durch die Arbeitgeber wurde von IG-Metall-Seite als „Unverschämtheit“ zurückgewiesen.

Die dritten Verhandlungsrunden beginnen ab dem 28.04.2016, wobei bis 30.04.2016 noch Friedenspflicht besteht. Es ist davon auszugehen, dass zum einen ab 01.05.2016 die Tarifverhandlungen mit Arbeitskämpfmaßnahmen begleitet werden, andererseits ist mit einem Abschluss vor Pfingsten zu rechnen.

In der **Chemieindustrie** ist mit einer Forderung der Entgelterhöhung von 5,0 % zu rechnen. Dies hat der Vorstand den einzelnen Tarifgebieten empfohlen. Verhandlungstermine stehen noch nicht fest.

Mit freundlichen Grüßen

IHR

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



RA Clemens Lüken  
Geschäftsführung

Anlagen

# Gehaltstarifvertrag

für die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
in Baden-Württemberg

Zwischen dem

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

-einerseits-

und der

**IG Metall,  
vertreten durch den Bezirk Baden-Württemberg,  
Bezirksleitung Baden-Württemberg,  
70469 Stuttgart**

-andererseits-

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

Räumlich:	Für Baden-Württemberg.
Fachlich:	<p>a) Für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsabteilungen sowie Montagestellen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie einschließlich Sperrholz-, Faser- und Spanplattenindustrie, Herstellung von Fertighäusern, Hallen, Wohnwagen und Reisemobilen.</p> <p>b) Für Betriebe verwandter Industriezweige sowie für Kunststoff herstellende Betriebe.</p> <p>c) Für Betriebe, die an Stelle oder in Verbindung mit Holz andere Werkstoffe oder Kunststoff verarbeiten.</p>
Persönlich:	<p>Für alle – auch fachfremde – rentenversicherungspflichtig Beschäftigte, die in den und für die vorgenannten Betriebe eine Tätigkeit ausüben.</p> <p>Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5, Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen.</p>
Tarifgebundenheit:	Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft und die tarifgebundenen Mitglieder des vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes.
Ergänzende Betriebsvereinbarungen:	Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Bestimmungen, die keine abschließende oder keine vollständige Regelung enthalten, können durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt werden. Derartige Bestimmungen können nicht zu Ungunsten der Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

## § 2 Gehaltsregelung

1. Für die Monate Januar, Februar, März und April 2016 gelten die Gehaltstabellen vom 03.06.2014 weiter.
2. Die Tarifgehälter der Angestellten werden  
ab 1. Mai 2016 um 2,0 % sowie  
ab 1. Juli 2017 um weitere 1,7 % erhöht.
3. Die beiliegenden Gehaltstabellen der Angestellten für die Regionalbereiche Baden-Nord, Südbaden und Württemberg, sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.
4. Für die Tarifgruppen der Angestellten und die Gehaltsstufen nach Beschäftigungsdauer wirken bis zur Neuregelung durch die Tarifvertragsparteien die Bestimmungen des gekündigten Gehaltsrahmen-Tarifvertrages vom 24. März 1983 nach.

## § 3 Zulagen

Übertarifliche Zulagen bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt. Betriebliche Gehaltserhöhungen, die im Vorgriff auf die per 01.05.2016 vorzunehmende Erhöhung der Tarifgehälter gewährt wurden, sind voll auf die tariflichen Erhöhungen dieses Tarifvertrages anrechenbar.

## § 4 Ausbildungsvergütungen

1. Für die Monate Januar, Februar, März und April 2016 gelten die Ausbildungsvergütungen vom 03.06.2014 weiter.
2. Die Ausbildungsvergütungen werden ab dem 01.05.2016 auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	<b>850 €</b>
im 2. Ausbildungsjahr	<b>886 €</b>
im 3. Ausbildungsjahr	<b>927 €</b>
im 4. Ausbildungsjahr	<b>976 €</b>

Ab dem 01.07.2017 erfolgt eine weitere Erhöhung auf folgende Beträge:

- |                       |              |
|-----------------------|--------------|
| im 1. Ausbildungsjahr | <b>870 €</b> |
| im 2. Ausbildungsjahr | <b>906 €</b> |
| im 3. Ausbildungsjahr | <b>947 €</b> |
| im 4. Ausbildungsjahr | <b>996 €</b> |
3. Wird ein Fachschulbesuch oder eine sonstige anerkannte fachspezifische Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.



4. Leistet ein Auszubildender Mehrarbeit im Sinne des jeweils geltenden Manteltarifvertrages, so ist jede geleistete Mehrarbeitsstunde besonders zu vergüten. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1,25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

## **§ 4 Geltungsdauer**

Dieser Gehaltstarifvertrag tritt am 01. Januar 2016 in Kraft und ersetzt den Gehaltstarifvertrag vom 03. Juni 2014. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2017, gekündigt werden.

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

**Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Gehaltstafel Südbaden ab 01.05.2016**

<b>Südbaden Tarifgruppe</b>	<b>Kaufmännische Angestellte</b>		<b>Technische Angestellte</b>	
K1, T1 Anfangsgehalt	1.954	EUR	1.954	EUR
nach 2 Jahren	2.095	EUR	2.095	EUR
nach 4 Jahren	2.263	EUR	2.263	EUR
nach 5 Jahren	2.417	EUR	2.417	EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.140	EUR	2.140	EUR
nach 2 Jahren	2.370	EUR	2.370	EUR
nach 4 Jahren	2.600	EUR	2.600	EUR
nach 5 Jahren	2.814	EUR	2.814	EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.781	EUR	2.802	EUR
nach 2 Jahren	2.918	EUR	3.061	EUR
nach 4 Jahren	3.061	EUR	3.319	EUR
nach 5 Jahren	3.216	EUR	3.576	EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.196	EUR	3.576	EUR
nach 2 Jahren	3.335	EUR	3.755	EUR
nach 4 Jahren	3.485	EUR	3.950	EUR
nach 5 Jahren	3.637	EUR	4.151	EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.637	EUR	4.151	EUR
nach 2 Jahren	3.779	EUR	4.350	EUR
nach 4 Jahren	3.917	EUR	4.554	EUR
K6, T6	4.483	EUR	4.741	EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)			
	<b>Werkmeister</b>			
	M1	2.872	EUR	
	M2	3.526	EUR	
	M3	4.103	EUR	
	M4	4.744	EUR	

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016

Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
Baden-Württemberg vom 23.02.2016

**Gehaltstafel Baden-Nord ab 01.05.2016**

Baden-Nord Tarifgruppe	Kaufmännische Angestellte	Technische Angestellte
K1, T1 Anfangsgehalt	1.925 EUR	2.139 EUR
nach 2 Jahren	2.093 EUR	2.298 EUR
nach 4 Jahren	2.263 EUR	2.467 EUR
nach 5 Jahren	2.417 EUR	2.630 EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.136 EUR	2.347 EUR
nach 2 Jahren	2.370 EUR	2.597 EUR
nach 4 Jahren	2.600 EUR	2.845 EUR
nach 5 Jahren	2.814 EUR	3.084 EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.781 EUR	3.046 EUR
nach 2 Jahren	2.918 EUR	3.223 EUR
nach 4 Jahren	3.061 EUR	3.401 EUR
nach 5 Jahren	3.216 EUR	3.576 EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.196 EUR	3.559 EUR
nach 2 Jahren	3.335 EUR	3.755 EUR
nach 4 Jahren	3.485 EUR	3.948 EUR
nach 5 Jahren	3.637 EUR	4.151 EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.637 EUR	4.151 EUR
nach 2 Jahren	3.779 EUR	4.349 EUR
nach 4 Jahren	3.917 EUR	4.554 EUR
K6, T6	4.484 EUR	4.741 EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)	
	<b>Werkmeister</b>	
	M1 2.888 EUR	
	M2 3.469 EUR	
	M3 4.151 EUR	
	M4 4.741 EUR	

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

**Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Gehaltstafel Württemberg ab 01.05.2016**

<b>Württemberg Tarifgruppe</b>	<b>Kaufmännische Angestellte</b>		<b>Technische Angestellte</b>	
K1, T1 Anfangsgehalt	1.925	EUR	2.120	EUR
nach 2 Jahren	2.093	EUR	2.291	EUR
nach 4 Jahren	2.263	EUR	2.465	EUR
nach 5 Jahren	2.417	EUR	2.641	EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.136	EUR	2.366	EUR
nach 2 Jahren	2.370	EUR	2.629	EUR
nach 4 Jahren	2.600	EUR	2.893	EUR
nach 5 Jahren	2.814	EUR	3.123	EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.781	EUR	3.105	EUR
nach 2 Jahren	2.918	EUR	3.282	EUR
nach 4 Jahren	3.061	EUR	3.461	EUR
nach 5 Jahren	3.216	EUR	3.634	EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.196	EUR	3.634	EUR
nach 2 Jahren	3.335	EUR	3.845	EUR
nach 4 Jahren	3.485	EUR	4.049	EUR
nach 5 Jahren	3.637	EUR	4.259	EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.637	EUR	4.259	EUR
nach 2 Jahren	3.779	EUR	4.464	EUR
nach 4 Jahren	3.917	EUR	4.667	EUR
K6, T6	4.483	EUR	4.871	EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)			
 <b>Werkmeister</b>				
	M1	2.972	EUR	
	M2	3.567	EUR	
	M3	4.259	EUR	
	M4	4.871	EUR	

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016

Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
Baden-Württemberg vom 23.02.2016

**Gehaltstafel Baden-Nord ab 01.07.2017**

<b>Baden-Nord Tarifgruppe</b>	<b>Kaufmännische Angestellte</b>		<b>Technische Angestellte</b>	
K1, T1 Anfangsgehalt	1.958	EUR	2.175	EUR
nach 2 Jahren	2.129	EUR	2.337	EUR
nach 4 Jahren	2.301	EUR	2.509	EUR
nach 5 Jahren	2.458	EUR	2.675	EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.172	EUR	2.387	EUR
nach 2 Jahren	2.410	EUR	2.641	EUR
nach 4 Jahren	2.644	EUR	2.893	EUR
nach 5 Jahren	2.862	EUR	3.136	EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.828	EUR	3.098	EUR
nach 2 Jahren	2.968	EUR	3.278	EUR
nach 4 Jahren	3.113	EUR	3.459	EUR
nach 5 Jahren	3.271	EUR	3.637	EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.250	EUR	3.620	EUR
nach 2 Jahren	3.392	EUR	3.819	EUR
nach 4 Jahren	3.544	EUR	4.015	EUR
nach 5 Jahren	3.699	EUR	4.222	EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.699	EUR	4.222	EUR
nach 2 Jahren	3.843	EUR	4.423	EUR
nach 4 Jahren	3.984	EUR	4.631	EUR
K6, T6	4.560	EUR	4.822	EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)			
	<b>Werkmeister</b>			
	M1	2.937	EUR	
	M2	3.528	EUR	
	M3	4.222	EUR	
	M4	4.822	EUR	

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

**Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Gehaltstafel Südbaden ab 01.07.2017**

<b>Südbaden Tarifgruppe</b>	<b>Kaufmännische Angestellte</b>	<b>Technische Angestellte</b>
K1, T1 Anfangsgehalt	1.987 EUR	1.987 EUR
nach 2 Jahren	2.131 EUR	2.131 EUR
nach 4 Jahren	2.301 EUR	2.301 EUR
nach 5 Jahren	2.458 EUR	2.458 EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.176 EUR	2.176 EUR
nach 2 Jahren	2.410 EUR	2.410 EUR
nach 4 Jahren	2.644 EUR	2.644 EUR
nach 5 Jahren	2.862 EUR	2.862 EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.828 EUR	2.850 EUR
nach 2 Jahren	2.968 EUR	3.113 EUR
nach 4 Jahren	3.113 EUR	3.375 EUR
nach 5 Jahren	3.271 EUR	3.637 EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.250 EUR	3.637 EUR
nach 2 Jahren	3.392 EUR	3.819 EUR
nach 4 Jahren	3.544 EUR	4.017 EUR
nach 5 Jahren	3.699 EUR	4.222 EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.699 EUR	4.222 EUR
nach 2 Jahren	3.843 EUR	4.424 EUR
nach 4 Jahren	3.984 EUR	4.631 EUR
K6, T6	4.559 EUR	4.822 EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)	
	<b>Werkmeister</b>	
	M1 2.921	EUR
	M2 3.586	EUR
	M3 4.173	EUR
	M4 4.825	EUR

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

**Gehaltstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Anlage zum Gehaltstarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Gehaltstafel Württemberg ab 01.07.2017**

<b>Württemberg Tarifgruppe</b>	<b>Kaufmännische Angestellte</b>		<b>Technische Angestellte</b>	
K1, T1 Anfangsgehalt	1.958	EUR	2.156	EUR
nach 2 Jahren	2.129	EUR	2.330	EUR
nach 4 Jahren	2.301	EUR	2.507	EUR
nach 5 Jahren	2.458	EUR	2.686	EUR
K2, T2 Anfangsgehalt	2.172	EUR	2.406	EUR
nach 2 Jahren	2.410	EUR	2.674	EUR
nach 4 Jahren	2.644	EUR	2.942	EUR
nach 5 Jahren	2.862	EUR	3.176	EUR
K3, T3 Anfangsgehalt	2.828	EUR	3.158	EUR
nach 2 Jahren	2.968	EUR	3.338	EUR
nach 4 Jahren	3.113	EUR	3.520	EUR
nach 5 Jahren	3.271	EUR	3.696	EUR
K4, T4 Anfangsgehalt	3.250	EUR	3.696	EUR
nach 2 Jahren	3.392	EUR	3.910	EUR
nach 4 Jahren	3.544	EUR	4.118	EUR
nach 5 Jahren	3.699	EUR	4.331	EUR
K5, T5 Anfangsgehalt	3.699	EUR	4.331	EUR
nach 2 Jahren	3.843	EUR	4.540	EUR
nach 4 Jahren	3.984	EUR	4.746	EUR
K6, T6	4.559	EUR	4.954	EUR
K7, T7	freie Vereinbarung *)			
 <b>Werkmeister</b>				
	M1	3.023	EUR	
	M2	3.628	EUR	
	M3	4.331	EUR	
	M4	4.954	EUR	

\*) siehe § 4 Ziff. 2 Gehaltsrahmentarifvertrag

# Lohntarifvertrag

für die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie  
in Baden-Württemberg

Zwischen dem

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

-einerseits-

und der

**IG Metall,  
vertreten durch den Bezirk Baden-Württemberg,  
Bezirksleitung Baden-Württemberg,  
70469 Stuttgart**

-andererseits-

wird folgender Lohntarifvertrag vereinbart:

## § 1 Geltungsbereich

Räumlich:	Für Baden-Württemberg.
Fachlich:	<p>a) Für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsabteilungen sowie Montagestellen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie einschließlich Sperrholz-, Faser- und Spanplattenindustrie, Herstellung von Fertighäusern, Hallen, Wohnwagen und Reisemobilen.</p> <p>b) Für Betriebe verwandter Industriezweige sowie für Kunststoff herstellende Betriebe.</p> <p>c) Für Betriebe, die an Stelle oder in Verbindung mit Holz andere Werkstoffe oder Kunststoff verarbeiten.</p>
Persönlich:	<p>Für alle – auch fachfremde – rentenversicherungspflichtig Beschäftigte, die in den und für die vorgenannten Betriebe eine Tätigkeit ausüben.</p> <p>Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Personen, die unter § 5, Abs. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz fallen.</p>
Tarifgebundenheit:	Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft und die tarifgebundenen Mitglieder des vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes.
Ergänzende Betriebsvereinbarungen:	Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse. Bestimmungen, die keine abschließende oder keine vollständige Regelung enthalten, können durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt werden. Derartige Bestimmungen können nicht zu Ungunsten der Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.



## § 2 Lohnregelung

1. Für die Monate Januar, Februar, März und April 2016 gelten die Lohntabellen vom 03.06.2014 weiter.
2. Der Facharbeiterecklohn der Lohntabelle zum Lohntarifvertrag (Lohngruppe 5 = 100%) wird  
ab dem 01.05.2016 um 2,0 % (0,33 €) auf 16,67 € sowie  
ab dem 01.07.2017 um 1,7 % (0,28 €) auf 16,95 € erhöht.
3. Für Zeitlohnarbeit beträgt die Zulage 10,0 % auf den tariflichen Ecklohn (Grundlohn).
4. Der Akkordrichtsatz beträgt 15,0 % auf den tariflichen Ecklohn (Grundlohn).
5. Die beiliegenden Lohntabellen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

## § 3 Stückakkorde und übertarifliche Zulagen

1. Stückakkorde werden im gleichen Verhältnis wie Tariflöhne erhöht.
2. Übertarifliche Zulagen bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.
3. Die Bestimmungen über Leistungszulagen, die im Zeitlohn auf die Mindestlöhne nach Maßgabe der individuellen Leistungen gewährt werden, bleiben bestehen.
4. Betriebliche Lohnerhöhungen, die im Vorgriff auf die per 01.05.2016 vorzunehmende Erhöhung der Tarifgehälter gewährt wurden, sind voll auf die tariflichen Erhöhungen dieses Tarifvertrages anrechenbar.

## § 4 Ausbildungsvergütungen

1. Für die Monate Januar, Februar, März und April 2016 gelten die Ausbildungsvergütungen vom 03.06.2014 weiter.
2. Die Ausbildungsvergütungen werden ab dem 01.05.2016 auf folgende Beträge erhöht:

im 1. Ausbildungsjahr	<b>850 €</b>
im 2. Ausbildungsjahr	<b>886 €</b>
im 3. Ausbildungsjahr	<b>927 €</b>
im 4. Ausbildungsjahr	<b>976 €</b>

Ab dem 01.07.2017 erfolgt eine weitere Erhöhung auf folgende Beträge:

im 1. Ausbildungsjahr	<b>870 €</b>
im 2. Ausbildungsjahr	<b>906 €</b>
im 3. Ausbildungsjahr	<b>947 €</b>
im 4. Ausbildungsjahr	<b>996 €</b>

3. Wird ein Fachschulbesuch oder eine sonstige anerkannte fachspezifische Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.
4. Leistet ein Auszubildender Mehrarbeit im Sinne des jeweils geltenden Manteltarifvertrages, so ist jede geleistete Mehrarbeitsstunde besonders zu vergüten. Die Mehrarbeitsvergütung beträgt je Mehrarbeitsstunde 1,25 v. H. der Ausbildungsvergütung.

### **§ 5 Geltungsdauer**

Dieser Lohntarifvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und ersetzt den Lohntarifvertrag vom 03.06.2014. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.12.2017, gekündigt werden.

Die Parteien verpflichten sich im Fall einer Kündigung, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen über eine tarifliche Neuregelung einzutreten.

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

**Lohntarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Anlage zum Lohntarifvertrag Holz und  
Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg vom 23.02.2016**

**Lohntabelle Baden-Württemberg**

gültig ab 01.05.2016

<b>Gruppe</b>	<b>Tariflohn</b> (Grundlohn )	<b>Zeitlohn</b> (Tarif +10%)
Lohngruppe <b>9</b> (125%)	20,84 EUR	22,92 EUR
* Lohngruppe <b>8</b> (120%)	20,00 EUR	22,00 EUR
Lohngruppe <b>7</b> (115%)	19,17 EUR	21,09 EUR
* Lohngruppe <b>6</b> (108%)	18,00 EUR	19,80 EUR
Lohngruppe <b>5</b> (100%)	16,67 EUR	18,34 EUR
Lohngruppe <b>4</b> (96,0%)	16,00 EUR	17,60 EUR
Lohngruppe <b>3</b> (91,0%)	15,17 EUR	16,69 EUR
Lohngruppe <b>2</b> (88,5%)	14,75 EUR	16,23 EUR
Lohngruppe <b>1</b> (86,0%)	14,34 EUR	15,77 EUR
* <b>Basis</b> -Lohngruppe (82,0%)	13,67 EUR	15,04 EUR

**Akkordrichtsätze**

( Tariflohn + 15% Akkordzuschlag )

	<b>in EURO</b>	<b>Minutenfaktor</b> <b>in Cent</b>
Lohngruppe <b>9</b> (125%)	23,97 EUR	39,95 Cent
* Lohngruppe <b>8</b> (120%)	23,00 EUR	38,33 Cent
Lohngruppe <b>7</b> (115%)	22,05 EUR	36,75 Cent
* Lohngruppe <b>6</b> (108%)	20,70 EUR	34,50 Cent
Lohngruppe <b>5</b> (100%)	19,17 EUR	31,95 Cent
Lohngruppe <b>4</b> (96,0%)	18,40 EUR	30,67 Cent
Lohngruppe <b>3</b> (91,0%)	17,45 EUR	29,08 Cent
Lohngruppe <b>2</b> (88,5%)	16,96 EUR	28,27 Cent
Lohngruppe <b>1</b> (86,0%)	16,49 EUR	27,48 Cent
* <b>Basis</b> -Lohngruppe (82,0%)	15,72 EUR	26,20 Cent

\* Achtung, neue Lohngruppe ! Vergabe erst nach Neueingruppierung gem. § 10 MTV möglich

## Lohntarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.02.2016

Anlage zum Lohntarifvertrag Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Baden-Württemberg  
vom 23.02.2016

# Lohntabelle Baden-Württemberg

gültig ab 01.07.2017

Gruppe	Tariflohn (Grundlohn )	Zeitlohn (Tarif +10%)
Lohngruppe 9 (125%)	21,19 EUR	23,31 EUR
* Lohngruppe 8 (120%)	20,34 EUR	22,37 EUR
Lohngruppe 7 (115%)	19,49 EUR	21,44 EUR
* Lohngruppe 6 (108%)	18,31 EUR	20,14 EUR
Lohngruppe 5 (100%)	16,95 EUR	18,65 EUR
Lohngruppe 4 (96,0%)	16,27 EUR	17,90 EUR
Lohngruppe 3 (91,0%)	15,42 EUR	16,96 EUR
Lohngruppe 2 (88,5%)	15,00 EUR	16,50 EUR
Lohngruppe 1 (86,0%)	14,58 EUR	16,04 EUR
* <b>Basis</b> -Lohngruppe (82,0%)	13,90 EUR	15,29 EUR
 <b>Akkordrichtsätze</b> ( Tariflohn + 15% Akkordzuschlag )		
	in EURO	Minutenfaktor in Cent
Lohngruppe 9 (125%)	24,37 EUR	40,62 Cent
* Lohngruppe 8 (120%)	23,39 EUR	38,98 Cent
Lohngruppe 7 (115%)	22,41 EUR	37,35 Cent
* Lohngruppe 6 (108%)	21,06 EUR	35,10 Cent
Lohngruppe 5 (100%)	19,49 EUR	32,48 Cent
Lohngruppe 4 (96,0%)	18,71 EUR	31,18 Cent
Lohngruppe 3 (91,0%)	17,73 EUR	29,55 Cent
Lohngruppe 2 (88,5%)	17,25 EUR	28,75 Cent
Lohngruppe 1 (86,0%)	16,77 EUR	27,95 Cent
* <b>Basis</b> -Lohngruppe (82,0%)	15,99 EUR	26,65 Cent

\* Achtung, neue Lohngruppe ! Vergabe erst nach Neueingruppierung gem. § 10 MTV möglich

Bitte zurücksenden!  
(Fax-Nr.: 06321 88955, Mail: [Laura.Brendel@ho-ku.de](mailto:Laura.Brendel@ho-ku.de))

Verband der Holzindustrie und  
Kunststoffverarbeitung Baden-Württemberg e. V.  
Frau Laura Brendel  
Postfach 10 10 62  
67410 Neustadt

## Anforderungsbogen!

Lohn- und Gehaltstarifvertrag inkl. Tabellen  
Faltblatt „Übersicht der Tarifentgelte“

Hiermit bestellen wir

\_\_\_\_\_ (Anzahl) Lohntarifvertrag + Lohntabelle

\_\_\_\_\_ (Anzahl) Gehaltstarifvertrag + Gehaltstabelle

\_\_\_\_\_ (Anzahl) Demografietarifvertrag

\_\_\_\_\_ (Anzahl) Faltblatt „Übersicht der Tarifentgelte“

Name: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Firma

## Lohnentwicklung ab 1948 in Baden-Württemberg (Holzindustrie)

Mon	Jahr	Erhöhung (%)	Ecklohn	Zeitlohn	ARS
Jun	1948		1,10 DM		
Nov	1948	11,80	1,23 DM		
Dez	1949	3,00	1,27 DM		
Mai	1951	13,00	1,44 DM		
Jan	1952	2,00	1,47 DM		
Mai	1952	2,70	1,51 DM		
Jan	1953	1,00	1,55 DM		
Okt	1953	0,00	1,55 DM		
Aug	1954	4,00	1,61 DM		
Mar	1955	2,00	1,64 DM		
Jan	1956	7,30	1,76 DM		
Apr	1956	1,70	1,79 DM		
Nov	1956	6,70	1,91 DM		
Mai	1957	3,00	1,97 DM		
Feb	1958	5,50	2,08 DM		
Aug	1959	3,80	2,16 DM		
Jan	1960				2,48 DM
Apr	1960	3,20	2,23 DM		2,56 DM
Sep	1960	5,40	2,35 DM	2,53 DM	2,70 DM
Jan	1961	3,00	2,42 DM	2,60 DM	2,78 DM
Sep	1961	5,50	2,55 DM	2,75 DM	2,93 DM
Feb	1962	4,30	2,66 DM	2,87 DM	3,06 DM
Okt	1962	5,00	2,79 DM	3,01 DM	3,21 DM
Jan	1963	2,00	2,85 DM	3,08 DM	3,28 DM
Apr	1963	2,80	2,93 DM	3,16 DM	3,37 DM
Okt	1963	4,00	3,05 DM	3,29 DM	3,51 DM
Okt	1964	3,00	3,14 DM	3,39 DM	3,61 DM
Jan	1965	2,50	3,22 DM	3,48 DM	3,70 DM
Apr	1965	7,00	3,45 DM	3,73 DM	3,97 DM
Mai	1965	5,00	3,62 DM	3,91 DM	4,16 DM
Nov	1966	2,00	3,69 DM	3,99 DM	4,24 DM
Jul	1967	2,50	3,78 DM	4,08 DM	4,35 DM
Mar	1968	1,40	3,83 DM	4,14 DM	4,40 DM
Jul	1968	1,50	3,89 DM	4,20 DM	4,47 DM
Jan	1969	5,00	4,08 DM	4,41 DM	4,69 DM
Sep	1969	2,50	4,18 DM	4,51 DM	4,81 DM
Feb	1970	9,50	4,58 DM	4,95 DM	5,27 DM
Jan	1971	1,87	4,98 DM	5,48 DM	5,73 DM
Jul	1971	3,00	5,13 DM	5,64 DM	5,90 DM
Jan	1972	7,00	5,49 DM	6,04 DM	6,31 DM
Jan	1973	9,00	5,98 DM	6,58 DM	6,88 DM
Jan	1974	10,80	6,63 DM	7,29 DM	7,62 DM
Aug	1974	2,30	6,78 DM	7,46 DM	7,80 DM
Jan	1975	5,60	7,16 DM	7,88 DM	8,23 DM
Nov	1975	1,70	7,28 DM	8,01 DM	8,37 DM
Jan	1976	6,00	7,72 DM	8,49 DM	8,88 DM
Jan	1977	6,30	8,21 DM	9,03 DM	9,44 DM
Jan	1978	6,10	8,71 DM	9,58 DM	10,02 DM
Feb	1979	5,20	9,16 DM	10,08 DM	10,53 DM
Aug	1979	0,50	9,21 DM	10,13 DM	10,59 DM

Mon	Jahr	Erhöhung (%)	Ecklohn	Zeitlohn	ARS
Feb	1980	6,50	9,81 DM	10,79 DM	11,28 DM
Sep	1980	1,00	9,91 DM	10,90 DM	11,40 DM
Jan	1981	5,70	10,47 DM	11,52 DM	12,04 DM
Jan	1982	4,70	10,96 DM	12,06 DM	12,56 DM
Feb	1983	3,60	11,35 DM	12,49 DM	13,05 DM
Jan	1984	3,00	11,69 DM	12,86 DM	13,44 DM
Feb	1985	2,00	11,92 DM	13,11 DM	13,71 DM
Okt	1985	(AZ) 3,9	12,38 DM	13,62 DM	14,24 DM
Jan	1986	3,60	12,83 DM	14,11 DM	14,75 DM
Feb	1987	3,90	13,33 DM	14,66 DM	15,33 DM
Jan	1988	3,75	13,83 DM	15,21 DM	15,90 DM
Jan	1989	3,20	14,27 DM	15,70 DM	16,41 DM
Okt	1989	(AZ) 2,66	14,65 DM	16,12 DM	16,85 DM
Jan	1990	3,20	15,12 DM	16,63 DM	17,39 DM
Jul	1990	(AZ) 1,35	15,32 DM	16,85 DM	17,62 DM
Jan	1991	7,20	16,42 DM	18,06 DM	18,88 DM
Jan	1992	6,95	17,56 DM	19,32 DM	20,19 DM
Jul	1992	nur LGr.	17,56 DM	19,32 DM	20,19 DM
Jan	1993	3,00	18,09 DM	19,90 DM	20,80 DM
Sep	1993	2,25	18,50 DM	20,35 DM	21,28 DM
Apr	1994	(AZ) 2,78	19,01 DM	20,91 DM	21,86 DM
Jul	1994	1,80	19,35 DM	21,29 DM	22,25 DM
Jun	1995	3,55	20,04 DM	22,04 DM	23,05 DM
Apr	1996	3,40	20,72 DM	22,79 DM	23,83 DM
Okt	1996	(AZ) 2,86	21,31 DM	23,44 DM	24,51 DM
Apr	1997	1,36	21,60 DM	23,76 DM	24,84 DM
Apr	1998	1,34	21,89 DM	24,08 DM	25,17 DM
Apr	1999	3,00	22,55 DM	24,80 DM	25,93 DM
Mai	2000	2,50	23,11 DM	25,42 DM	26,58 DM
Juli	2001	2,50	23,69 DM	26,06 DM	27,24 DM
Mai	2002	3,00	12,47 €	13,72 €	14,34 €
Mai	2003	2,50	12,78 €	14,06 €	14,70 €
März	2004	1,50	12,97 €	14,26 €	14,91 €
Mai	2005	1,54	13,17 €	14,49 €	15,14 €
Mai	2006	2,50	13,50 €	14,85 €	15,53 €
Juli	2007	3,60	13,99 €	15,39 €	16,09 €
Aug	2008	2,50	14,34 €	15,77 €	16,49 €
Nov	2009	1,50	14,56 €	16,02 €	16,74 €
Nov	2010	1,70	14,81 €	16,29 €	17,03 €
Nov	2011	4,00	15,40 €	16,94 €	17,71 €
März	2013	3,00	15,86 €	17,45 €	18,24 €
Sep	2014	3,00	16,34 €	17,97 €	18,79 €
Mai	2016	2,00	16,67 €	18,34 €	19,17 €
Juli	2017	1,70	16,95 €	18,65 €	19,49 €

**AZ:** Erhöhung durch Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich

# LOHNMITTEILUNG (mit Tarifbindung)

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Sie sind in Lohngruppe \_\_\_\_\_ eingruppiert.

Ihr Lohn setzt sich wie folgt zusammen:

1. Tariflicher Zeitlohn	€	_____
2. Anrechenbare und widerrufbare Zulage	€	_____
3. Besondere betriebliche Zulagen		
_____	€	_____
_____	€	_____
_____	€	_____
4. Besondere tarifliche Zulagen		
_____	€	_____
_____	€	_____
_____	€	_____
<b>GESAMTLOHN</b>	<b>€</b>	_____

Die Zulage gemäß Ziffer 2 kann auf Erhöhungen jeglicher Art, insbesondere auf Um- oder Höhergruppierungen, angerechnet werden. Bei Arbeitszeitverkürzung fällt sie nicht unter einen evtl. vereinbarten Entgeltausgleich, d. h., sie wird nicht erhöht. Sie ist auch insbesondere auf einen Entgeltausgleich anrechenbar, der wegen einer Arbeitszeitverkürzung vereinbart wird.

Darüber hinaus kann die Zulage widerrufen werden

- aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. bei einem negativen Betriebsergebnis oder wenn im laufenden Jahr mit Sicherheit ein negatives Betriebsergebnis zu erwarten ist, Umsatzeinbruch gegenüber dem jeweiligen Vergleichsquartal des Vorjahres um mehr als 10 %)
- aus personenbedingten Gründen (z. B. bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von insgesamt mehr als sechs Wochen im Jahr, dauernder Leistungsminderung)
- aus verhaltensbedingten Gründen (z. B. bei abmahnungsfähigem Fehlverhalten im Leistungs- und Vertrauensbereich)
- 

Mit dieser Zulage in Höhe von ..... € sind gleichzeitig im Jahresdurchschnitt pauschal bis zu ..... Überstunden monatlich abgegolten.

Die besonderen betrieblichen Zulagen nach Ziff. 3 kann die Firma bei Wegfall der für die Gewährung maßgeblichen Voraussetzungen widerrufen. Gleiches gilt bei Veränderung der bestehenden Arbeitsbedingungen bzw. falls es die wirtschaftliche Lage der Firma erfordert (siehe oben).

Die besonderen tariflichen Zulagen nach Ziff. 4 werden nur bezahlt, solange die tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen.

Werden Entgeltanteile nach Ziff. 3 und Ziffer 4 nach Wegfall des ursprünglichen Zahlungsgrundes weitergezahlt, gelten sie als anrechenbare und widerrufbare Zulage gemäß Ziff. 2.

Eine Änderung des Lohnes bedarf der Schriftform und erfolgt in Form einer Lohnmitteilung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Firma

# GEHALTSMITTEILUNG (mit Tarifbindung)

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Sie sind in die Gehaltsgruppe \_\_\_\_\_ eingestuft. Ihr Gehalt setzt sich wie folgt zusammen:

1. Tarifgehalt	€	_____
2. Anrechenbare und widerrufbare Zulage	€	_____
3. Besondere betriebliche Zulagen		
_____	€	_____
_____	€	_____
4. Besondere tarifliche Zulagen		
_____	€	_____
_____	€	_____
<b>EFFEKTIVGEHALT</b>	<b>€</b>	_____

Die Zulage gemäß Ziffer 2 kann auf Erhöhungen jeglicher Art, insbesondere auf Um- oder Höhergruppierungen, angerechnet werden. Bei Arbeitszeitverkürzung fällt sie nicht unter einen evtl. vereinbarten Entgeltausgleich, d. h., sie wird nicht erhöht. Sie ist auch insbesondere auf einen Entgeltausgleich anrechenbar, der wegen einer Arbeitszeitverkürzung vereinbart wird.

Darüber hinaus kann die Zulage widerrufen werden

- aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. bei einem negativen Betriebsergebnis oder wenn im laufenden Jahr mit Sicherheit ein negatives Betriebsergebnis zu erwarten ist, Umsatzeinbruch gegenüber dem jeweiligen Vergleichsquartal des Vorjahres um mehr als 10 %)
- aus personenbedingten Gründen (z. B. bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von insgesamt mehr als sechs Wochen im Jahr, dauernder Leistungsminderung)
- aus verhaltensbedingten Gründen (z. B. bei abmahnungsfähigem Fehlverhalten im Leistungs- und Vertrauensbereich)

Mit dieser Zulage in Höhe von ..... € sind gleichzeitig im Jahresdurchschnitt pauschal bis zu ..... Überstunden monatlich abgegolten.

Die besonderen betrieblichen Zulagen nach Ziff. 3 kann die Firma bei Wegfall der für die Gewährung maßgeblichen Voraussetzungen widerrufen. Gleiches gilt bei Veränderung der bestehenden Arbeitsbedingungen bzw. falls es die wirtschaftliche Lage der Firma erfordert (siehe oben).

Die besonderen tariflichen Zulagen nach Ziffer 4 werden nur gezahlt, solange die tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen.

Werden Entgeltanteile nach Ziff. 3 und/oder Ziff. 4 nach Wegfall des ursprünglichen Zahlungsgrundes weitergezahlt, gelten sie als anrechenbare und widerrufbare Zulage gemäß Ziff. 2.

Eine Änderung des Gehaltes bedarf der Schriftform und erfolgt in Form einer Gehaltsmitteilung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Firma



# ENTGELTMITTEILUNG (ohne Tarifbindung)

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Ihr Entgelt setzt sich wie folgt zusammen:

1. Vertragliches Zeitentgelt	€	_____
2. Anrechenbare und widerrufbare Zulage	€	_____
3. Besondere betriebliche Zulagen		
_____	€	_____
_____	€	_____
_____	€	_____
<b>GESAMTENTGELT</b>	<b>€</b>	_____

Die Zulage gemäß Ziffer 2 kann auf Erhöhungen jeglicher Art, insbesondere auf Um- oder Höhergruppierungen, angerechnet werden. Bei Arbeitszeitverkürzung fällt sie nicht unter einen evtl. vereinbarten Entgeltausgleich, d. h., sie wird nicht erhöht. Sie ist auch insbesondere auf einen Entgeltausgleich anrechenbar, der wegen einer Arbeitszeitverkürzung vereinbart wird.

Darüber hinaus kann die Zulage widerrufen werden

- aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. bei einem negativen Betriebsergebnis oder wenn im laufenden Jahr mit Sicherheit ein negatives Betriebsergebnis zu erwarten ist, Umsatzeinbruch gegenüber dem jeweiligen Vergleichsquartal des Vorjahres um mehr als 10 %)
- aus personenbedingten Gründen (z. B. bei Arbeitsunfähigkeitszeiten von insgesamt mehr als sechs Wochen im Jahr, dauernder Leistungsminderung)
- aus verhaltensbedingten Gründen (z. B. bei abmahnungsfähigem Fehlverhalten im Leistungs- und Vertrauensbereich)

Mit dieser Zulage in Höhe von ..... € sind gleichzeitig im Jahresdurchschnitt pauschal bis zu ..... Überstunden monatlich abgegolten.

Die besonderen betrieblichen Zulagen nach Ziff. 3 kann die Firma bei Wegfall der für die Gewährung maßgeblichen Voraussetzungen widerrufen. Gleiches gilt bei Veränderung der bestehenden Arbeitsbedingungen bzw. falls es die wirtschaftliche Lage der Firma erfordert (s. o.).

Werden Entgeltanteile nach Ziff. 3 nach Wegfall des ursprünglichen Zahlungsgrundes weitergezahlt, gelten sie als anrechenbare und widerrufbare Zulage gemäß Ziff. 2.

Eine Änderung des Entgeltes bedarf der Schriftform und erfolgt in Form einer Entgeltmitteilung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Firma

### Lohntabelle, gültig ab 01.05.2016

(Lohnstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.06.2016)

grau unterlegt: Vergabe erst nach  
Neueingruppierung möglich!

### Ausbildungsvergütung

Lohngruppe	%	Tariflohn EURO	Zeitlohn EURO	Akkord-RS EURO	Minutenfaktor Cent												
<b>Basis - LG</b>	82,0%	13,67	15,04	15,72	26,20												
<b>LG 1</b>	86,0%	14,34	15,77	16,49	27,48	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ausbildungsjahr</th> <th>01.05.2016 EURO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.Jahr</td> <td>850</td> </tr> <tr> <td>2.Jahr</td> <td>886</td> </tr> <tr> <td>3.Jahr</td> <td>927</td> </tr> <tr> <td>4.Jahr</td> <td>976</td> </tr> </tbody> </table>	Ausbildungsjahr	01.05.2016 EURO	1.Jahr	850	2.Jahr	886	3.Jahr	927	4.Jahr	976	
Ausbildungsjahr	01.05.2016 EURO																
1.Jahr	850																
2.Jahr	886																
3.Jahr	927																
4.Jahr	976																
<b>LG 2</b>	88,5%	14,75	16,23	16,96	28,27												
<b>LG 3</b>	91,0%	15,17	16,69	17,45	29,08												
<b>LG 4</b>	96,0%	16,00	17,60	18,40	30,67												
<b>LG 5</b>	100,0%	16,67	18,34	19,17	31,95												
<b>LG 6</b>	108,0%	18,00	19,80	20,70	34,50												
<b>LG 7 (alt VI)</b>	115,0%	19,17	21,09	22,05	36,75												
<b>LG 8</b>	120,0%	20,00	22,00	23,00	38,33												
<b>LG 9 (alt VII)</b>	125,0%	20,84	22,92	23,97	39,95												

### Gehaltstafeln, gültig ab 01.5.2016

(Gehaltstarifverträge Württemberg, Baden Nord und Südbaden vom 23.06.2016)

Tarifgruppe	Württemberg		Baden-Nord		Südbaden	
	Kaufm. Angest. EURO	Techn. Angest. EURO	Kaufm. Angest. EURO	Techn. Angest. EURO	Kaufm. Angest. EURO	Techn. Angest. EURO
<b>K1, T1</b> Anfangsgehalt	1.925	2.120	1.925	2.139	1.954	1.954
nach 2 Jahren	2.093	2.291	2.093	2.298	2.095	2.095
nach 4 Jahren	2.263	2.465	2.263	2.467	2.263	2.263
nach 5 Jahren	2.417	2.641	2.417	2.630	2.417	2.417
<b>K2, T2</b> Anfangsgehalt	2.136	2.366	2.136	2.347	2.140	2.140
nach 2 Jahren	2.370	2.629	2.370	2.597	2.370	2.370
nach 4 Jahren	2.600	2.893	2.600	2.845	2.600	2.600
nach 5 Jahren	2.814	3.123	2.814	3.084	2.814	2.814
<b>K3, T3</b> Anfangsgehalt	2.781	3.105	2.781	3.046	2.781	2.802
nach 2 Jahren	2.918	3.282	2.918	3.223	2.918	3.061
nach 4 Jahren	3.061	3.461	3.061	3.401	3.061	3.319
nach 5 Jahren	3.216	3.634	3.216	3.576	3.216	3.576
<b>K4, T4</b> Anfangsgehalt	3.196	3.634	3.196	3.559	3.196	3.576
nach 2 Jahren	3.335	3.845	3.335	3.755	3.335	3.755
nach 4 Jahren	3.485	4.049	3.485	3.948	3.485	3.950
nach 5 Jahren	3.637	4.259	3.637	4.151	3.637	4.151
<b>K5, T5</b> Anfangsgehalt	3.637	4.259	3.637	4.151	3.637	4.151
nach 2 Jahren	3.779	4.464	3.779	4.349	3.779	4.350
nach 4 Jahren	3.917	4.667	3.917	4.554	3.917	4.554
<b>K6, T6</b>	4.483	4.871	4.484	4.741	4.483	4.741
<b>K7, T7</b>	freie Vereinbarung		freie Vereinbarung		freie Vereinbarung	
Werkmeister	<b>M1</b>	2.972	<b>M1</b>	2.888	<b>M1</b>	2.872
	<b>M2</b>	3.567	<b>M2</b>	3.469	<b>M2</b>	3.526
	<b>M3</b>	4.259	<b>M3</b>	4.151	<b>M3</b>	4.103
	<b>M4</b>	4.871	<b>M4</b>	4.741	<b>M4</b>	4.744

### Lohntabelle, gültig ab 01.07.2017

(Lohnstarifvertrag Baden-Württemberg vom 23.06.2016)

grau unterlegt: Vergabe erst nach  
Neueingruppierung möglich!

### Ausbildungsvergütung

Lohngruppe	%	Tariflohn EURO	Zeitlohn EURO	Akkord-RS EURO	Minutenfaktor Cent	Ausbildungsvergütung	
						Ausbildungsjahr	01.07.2017 EURO
<b>Basis - LG</b>	82,0%	13,90	15,29	15,99	26,65		
<b>LG 1</b>	86,0%	14,58	16,04	16,77	27,95		
<b>LG 2</b>	88,5%	15,00	16,50	17,25	28,75		
<b>LG 3</b>	91,0%	15,42	16,96	17,73	29,55		
<b>LG 4</b>	96,0%	16,27	17,90	18,71	31,18	1.Jahr	870
<b>LG 5</b>	100,0%	16,95	18,65	19,49	32,48	2.Jahr	906
<b>LG 6</b>	108,0%	18,31	20,14	21,06	35,10	3.Jahr	947
<b>LG 7 (alt VI)</b>	115,0%	19,49	21,44	22,41	37,35	4.Jahr	996
<b>LG 8</b>	120,0%	20,34	22,37	23,39	38,98		
<b>LG 9 (alt VII)</b>	125,0%	21,19	23,31	24,37	40,62		

### Gehaltstafeln, gültig ab 01.07.2017

(Gehaltstarifverträge Württemberg, Baden Nord und Südbaden vom 23.06.2016)

Tarifgruppe	Württemberg		Baden-Nord		Südbaden	
	Kaufm. Angest.	Techn. Angest.	Kaufm. Angest.	Techn. Angest.	Kaufm. Angest.	Techn. Angest.
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
<b>K1, T1</b> Anfangsgehalt	1.958	2.156	1.958	2.175	1.987	1.987
nach 2 Jahren	2.129	2.330	2.129	2.337	2.131	2.131
nach 4 Jahren	2.301	2.507	2.301	2.509	2.301	2.301
nach 5 Jahren	2.458	2.686	2.458	2.675	2.458	2.458
<b>K2, T2</b> Anfangsgehalt	2.172	2.406	2.172	2.387	2.176	2.176
nach 2 Jahren	2.410	2.674	2.410	2.641	2.410	2.410
nach 4 Jahren	2.644	2.942	2.644	2.893	2.644	2.644
nach 5 Jahren	2.862	3.176	2.862	3.136	2.862	2.862
<b>K3, T3</b> Anfangsgehalt	2.828	3.158	2.828	3.098	2.828	2.850
nach 2 Jahren	2.968	3.338	2.968	3.278	2.968	3.113
nach 4 Jahren	3.113	3.520	3.113	3.459	3.113	3.375
nach 5 Jahren	3.271	3.696	3.271	3.637	3.271	3.637
<b>K4, T4</b> Anfangsgehalt	3.250	3.696	3.250	3.620	3.250	3.637
nach 2 Jahren	3.392	3.910	3.392	3.819	3.392	3.819
nach 4 Jahren	3.544	4.118	3.544	4.015	3.544	4.017
nach 5 Jahren	3.699	4.331	3.699	4.222	3.699	4.222
<b>K5, T5</b> Anfangsgehalt	3.699	4.331	3.699	4.222	3.699	4.222
nach 2 Jahren	3.843	4.540	3.843	4.423	3.843	4.424
nach 4 Jahren	3.984	4.746	3.984	4.631	3.984	4.631
<b>K6, T6</b>	4.559	4.954	4.560	4.822	4.559	4.822
<b>K7, T7</b>	freie Vereinbarung		freie Vereinbarung		freie Vereinbarung	
Werkmeister	<b>M1</b>	3.023	<b>M1</b>	2.937	<b>M1</b>	2.921
	<b>M2</b>	3.628	<b>M2</b>	3.528	<b>M2</b>	3.586
	<b>M3</b>	4.331	<b>M3</b>	4.222	<b>M3</b>	4.173
	<b>M4</b>	4.954	<b>M4</b>	4.822	<b>M4</b>	4.825

## 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 alternsgerechte 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 Gesundheits- 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 neun Monate nach Inkrafttreten einer diesbezüglichen freiwilligen Betriebsvereinbarung zu beginnen. Die Frist zur Fortschreibung der Altersstrukturanalyse beträgt in der Regel drei Jahre. Abweichungen hiervon können auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.
4. Liegt eine Altersstrukturanalyse bereits vor, beginnt die Frist für die Fortschreibung der Altersstrukturanalyse spätestens drei 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 altersngerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen,
  - Abbau von Belastungsspitzen, Belastungswechsel,
  - Bildung von altersgemischten Teams,
  - Arbeitszeitgestaltung,
  - gesundheits- und altersngerechte 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 zehnjährige 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 kommen, 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 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. Das Altersteilzeitentgelt inkl. 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 Beschäftigten 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 selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die in § 5 Abs. 3 AltTZG 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 muss 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 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 Beschäftigten 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