



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Tarifvertrag Demografie

**Holz und Kunststoff
verarbeitende Industrie**

Tarifgebiet Baden-Württemberg

Abschluss:	20.10.2021
Gültig ab:	01.09.2021
Kündbar zum:	31.12.2028
Frist:	6 Monate zum Jahresende

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 Demografiebetrug i. H. v. 300,00 € pro Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG des jeweiligen Betriebes zur Verfügung, der ab
 - 01.01.2022 um 150,00 € auf 450,00 €
 - 01.01.2023 für betrieblich verursachte Belastungen um 100,00 € als Belastungskomponente auf 550,00 €
 - 01.01.2024 um 150,00 € auf 700,00 €erhöht wird.

Der Demografiebetrug ist ab dem Jahr 2025 tarifydynamisch. Er erhöht sich jeweils um den Prozentsatz, um den die Löhne und Gehälter der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Baden-Württemberg jeweils im Vorjahr gestiegen sind.

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 und 3a
 - Gestaltung alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen gem. § 4,
 - Altersteilzeit gem. § 5 und
 - Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik gem. § 6.
2. 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 tarifvertraglichen oder in bestehenden Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen hinausgehen.

§ 3 a Belastungskomponente

1. Für betrieblich verursachte Belastungen haben Beschäftigte, die in kontinuierlicher Dreischicht (Früh-, Spät-, Nachtschicht für mindestens 9 Monate) oder permanenter Nachtschicht (mindestens 9 Monate) im Antragsjahr (01.10. Vorjahr bis 30.09. Antragsjahr) arbeiten, Anspruch auf einen Belastungsausgleich. Dieser wird grundsätzlich als Gegenwert eines Arbeitstages ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten

abgerechneten 3 Monate. Einmalbezüge werden bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt. Die Auszahlung erfolgt mit der Abrechnung Februar, erstmals im Kalenderjahr 2023.

2. Stattdessen kann der Beschäftigte auf Antrag einen bezahlten Arbeitstag pro Jahr verlangen. Der Antrag ist bis zum 30.09. eines Jahres für das Folgejahr, erstmals für 2023 zu stellen und dem Arbeitgeber in Textform mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann den Antrag nur dann ablehnen, wenn die Voraussetzungen gem. dem vorherigen Absatz nicht erfüllt sind.
3. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich aus dem Demografiefonds und ist auf den Anteil der Belastungskomponente begrenzt. Der aus dem Fonds zu entnehmende Betrag für einen Arbeitstag errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der letzten 3 abgerechneten Monate. Einmalbezüge werden bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt.
4. Sollte noch ein Restbetrag aus dem Anteil der Belastungskomponente im Demografiefonds vorhanden sein, kann dieser für Maßnahmen des § 3 verwendet werden.
5. Die Betriebsparteien können auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung über zusätzliche betriebliche Belastungen schließen. Die darin definierten Belastungen bilden die Grundlage für die Verwendung des Restbetrags für die Belastungskomponente.
6. Für den Fall, dass die Geldmittel aus der Belastungskomponente für den Belastungsausgleich der in kontinuierlicher Dreischicht bzw. permanenter Nachtschicht arbeitenden Beschäftigten ausgeschöpft wären, erfolgt durch die Betriebsparteien eine Festlegung der Reihenfolge nach § 5 II d).
7. Beschäftigte, die unterjährig eintreten, haben frühestens im Folgejahr einen Anspruch.

§ 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 altermngerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen,
 - Abbau von Belastungsspitzen, Belastungswechsel,
 - Bildung von altersgemischten Teams,
 - Arbeitszeitgestaltung,
 - gesundheits- und altermngerechte 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 tarifvertraglichen 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 selbständige 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 Wertzeitkonten/Langzeitkonten

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Bildung von Langzeitkonten unter Beachtung der nachfolgenden Grundsätze vereinbart werden:

1. Als Langzeitkonten gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten sowie eine Zweckbestimmung im Sinne dieser Vorschrift vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen. Sie setzen eine Regelung zur Insolvenzsicherung voraus, die entweder betrieblich oder in einer ausfinanzierten überbetrieblichen Einrichtung erfolgt.

2. Die freiwillige Betriebsvereinbarung kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen (§ 7c SGB IV) neben Teilzeit, Pflege- und Elternzeiten, auch andere Nutzungszwecke wie z.B. persönliche Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente vorsehen.
3. Die Langzeitkonten werden, entsprechend § 7d (1) SGB IV, in Geld geführt.
4. Die Betriebsvereinbarung regelt, aus welchen tariflichen Ansprüchen Langzeitkonten gebildet werden können. In diesem Rahmen können die Betriebsparteien vereinbaren, dass Beschäftigte Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht, in das Langzeitkonto buchen; weiterhin kann vereinbart werden, dass dem Langzeitkonto Mehrarbeitszuschläge, Zulagen, zusätzliches Urlaubsgeld sowie Jahressonderzahlung zugeführt werden können.
5. Der Zufluss zum Langzeitkonto darf den Geldwert von 228 Stunden (inkl. aller freiwilligen Zulagen ohne variable Zuschläge), davon max. 150 Zeitstunden/Jahr der persönlichen Lohn-/ bzw. Gehaltsgruppe pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Diese Begrenzung gilt nicht für Stunden, die der Beschäftigte aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugunsten eines Zuflusses in das Langzeitkonto verbucht, soweit die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung dies zulassen. Eine Erhöhung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund dieses Tarifvertrages darf nicht erfolgen. Zum Start der Bildung eines persönlichen Langzeitkontos kann ein einmaliger zusätzlicher Geldwert von 228 Stunden dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden; in diesem Fall können auch ausschließlich Zeitstunden aus bestehenden Zeitguthaben eingebracht werden. Der Beschäftigte entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung, er kann hierzu nicht verpflichtet werden.
6. Der Beschäftigte entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung, er kann hierzu nicht verpflichtet werden.
7. Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ist über die Freistellung eine Vereinbarung zu treffen.
8. Langzeitkonten sind selbstständig unter Festlegung der Nutzungszwecke zu bilden. Eine Verzinsung erfolgt in der Form, dass die prozentuale Entgelterhöhung aus der Fläche zum jeweiligen Stichtag (Zeitpunkt der Erhöhung in der Fläche) auf den Bestand weitergegeben wird. Einmalzahlungen, im Rahmen von Tarifabschlüssen bleiben unberücksichtigt.
9. Der Arbeitgeber ist zur Insolvenzsicherung, entsprechend § 7e SGB IV verpflichtet. Die Betriebsvereinbarung wird erst wirksam, wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber eine Bestätigung über eine zulässige Insolvenzsicherungsvereinbarung vorlegt.
10. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Langzeitkonto übertragen werden, soweit der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmt.
11. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

12. Ändern sich gesetzliche Rahmenbedingungen hinsichtlich der Wertzeitkonten/Langzeitkonten aus dem SGB IV, nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren. Führen diese sechs Monate nach Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, haben die Tarifvertragsparteien das Recht, die Regelungen zu den Wertzeitkonten/Langzeitkonten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende schriftlich zu kündigen.

§ 7 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.

§ 8 Schlussbestimmungen und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.09.2021 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2028, 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.

Friedrichshafen, den 20. Oktober 2021

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

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

gez. Ralph Albert

gez. Roman Zitzelsberger

gez. Clemens Lüken

gez. Yvonne Möller