



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Überleitungstarifvertrag

**Holz und Kunststoff
verarbeitende Industrie**

Tarifgebiet Baden-Württemberg

Abschluss:	12.06.2023
Gültig ab:	01.01.2024

Überleitungstarifvertrag

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 Überleitungstarifvertrag zum Gehaltsrahmentarifvertrages vom 12.06.2023 vereinbart:

1. Das Vorbereitungsverfahren gem. Ziff. 2 bis 8 ist zum 30.06.2025 abzuschließen. Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Zeitraum spätestens bis zum 31.12.2025 verlängern. Unmittelbar danach beginnt der Überleitungszeitraum.
2. Vorbereitungsverfahren und Einführung haben für dem ganzen Betrieb zu erfolgen.

Die Betriebsparteien können Regelungen über den Zeitplan des Vorbereitungsverfahren und der Einführung vereinbaren.

3. Der Arbeitgeber übergibt dem Betriebsrat die von ihm erstellten Stellenbeschreibungen frühestens zum 01.01.2024, die anhand der Anlage 3 zum Gehaltsrahmentarifvertrag erstellt werden, spätestens 10 Monate vor der Einführung. Der Zeitpunkt für die früheste Übergabe der Stellenbeschreibungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zum 29.02.2024 geschoben werden.

Der Betriebsrat überprüft die Stellenbeschreibungen auf Vollständigkeit und Richtigkeit und gibt dem Arbeitgeber danach unverzüglich – spätestens aber 10 Wochen nach Übergabe – Rückmeldung.

Im Anschluss daran schlägt der Arbeitgeber eine Zuordnung der jeweiligen Stelle zur Gehaltsgruppe vor und übergibt diesen Vorschlag an den Betriebsrat zur Überprüfung.

4. Stimmt der Betriebsrat der Zuordnung zu, werden die Angestellten entsprechend eingruppiert.
5. In den Fällen, in denen es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kommt, wird die Paritätische Kommission unverzüglich angerufen:
 - a) Die Paritätische Kommission kann von jeder Partei angerufen werden. Der Anruf erfolgt schriftlich beim Arbeitgeber, der den Entscheidungsprozess der Paritätischen Kommission unverzüglich in Gang zu setzen hat.
 - b) Die Paritätische Kommission besteht aus je zwei Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die Mitwirkung von Betroffenen ist ausgeschlossen. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite können einvernehmlich nicht stimmberechtigte Personen mit Sachverstand hinzuziehen.
 - c) Die Paritätische Kommission muss binnen 14 Tagen nach Anrufung zusammentreten (mit Ausnahme der einvernehmlichen Verschiebung).
 - d) Tritt die Paritätische Kommission nicht binnen 14 Tagen zusammen, so wird verfahren, wie im Falle von Uneinigkeit. (e-f)
 - e) Kommt in der Paritätischen Kommission keine Einigung zustande, so wird im Rahmen einer weiteren Sitzung, die innerhalb einer Frist von 14 Tagen stattfinden muss, erneut eine Einigung angestrebt.

Zu dieser Sitzung wird von den Betriebsparteien jeweils ein fachkundiger Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Die Vertreter haben Stimmrecht und sollen auf eine Einigung hinwirken.

Kommt auch in dieser Sitzung keine Einigung zustande, wird in einer dritten Sitzung, welche binnen zwei Monaten stattfinden muss, verbindlich entschieden. Zu dieser Sitzung wird ein Sachverständiger hinzugezogen.

Der Sachverständige wirkt nochmals auf eine Einigung hin. Falls keine Einigung zustande kommt, wird mit Stimmrecht des Sachverständigen erneut abgestimmt.

Die Tarifvertragsparteien bestimmen jeweils Sachverständige. Das Verfahren zur Bestimmung der Sachverständigen wird in der Anlage 1 (Schiedsstelle) zu dieser Tarifvereinbarung geregelt.
 - f) Nehmen ein oder mehrere Mitglieder der Paritätische Kommission an dieser Sitzung nicht teil, so entscheidet der Sachverständige gemeinsam mit den teilnehmenden Vertretern ebenfalls abschließend.
6. Den Angestellten sollte das Ergebnis der Neueingruppierung spätestens einen Monat vor der Einführung schriftlich mitgeteilt werden.
7. Ist abschließend durch die Paritätische Kommission entschieden, ist das Verfahren nach § 99 BetrVG abgeschlossen. Nach Abschluss des Verfahrens ist der Rechtsweg offen.
8. Für die Angestellten wird entsprechend der nachfolgenden Bestimmungen ein individueller Differenzbetrag ermittelt, der Gegenstand der Regelungen zur Anpassung des individuellen Gehalts ist.

Für den Angestellten wird spätestens einen Monat vor der Einführung die Differenz zwischen dem bisherigen tariflichen Gehalt und dem neuen tariflichen Gehalt (Grundgehalt zzgl. jeweiliger Leistungszulage) gebildet.

Die Differenz wird wie folgt berechnet:

bisheriger Grundgehalt + bisherige tarifliche Leistungszulage

abzüglich

neues Grundgehalt + neue jeweilige Leistungszulage

Angestellte, bei denen die Differenz negativ ist, sind Unterschreiter. Angestellte, bei denen die Differenz positiv ist, sind Überschreiter.

9. Die Überleitung auf die neue tarifliche Eingruppierung erfolgt nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen mit der ersten tariflichen Gehaltserhöhung nach Ablauf des Vorbereitungsverfahrens.

a) Hat der Angestellte mit der Einführung Anspruch auf ein höheres Gehalt (Unterschreiter), wird dieses ab Beginn der Einführung in fünf Stufen nach folgender Staffel angepasst, sodass mit der fünften Stufe das tarifliche tabellenwirksame Gehalt erreicht wird:

1. Gehaltserhöhung mit der Einführung: 2/6 des Differenzbetrages.
2. Gehaltserhöhung nach der Einführung 1/6 des Differenzbetrages.
3. Gehaltserhöhung nach der Einführung 1/6 des Differenzbetrages.
4. Gehaltserhöhung nach der Einführung 1/6 des Differenzbetrages.
5. Gehaltserhöhung nach der Einführung 1/6 des Differenzbetrages.

entsprechend der Anlage 2 dieses Überleitungstarifvertrages.

b) Hat der Angestellte mit der Einführung Anspruch auf ein niedrigeres Gehalt (Überschreiter) erhält der Angestellte das neue tarifliche Gehalt nach der Gehaltsgruppentabelle.

Der Differenzbetrag zwischen bisherigem tariflichem Gehalt und dem neuen tariflichen Gehalt (Grundgehalt zuzüglich jeweiliger Leistungszulage, sofern nicht die fiktive 10%ige Leistungszulage zur Anwendung kommt) wird als übertariflicher Differenzbetrag ausgewiesen. Der jeweils verbleibende Differenzbetrag ist auszuweisen.

Dieser Differenzbetrag unterliegt keiner Dynamisierung und wird mit zukünftigen tariflichen Gehaltserhöhungen ab der Einführung gemäß Anlage 3 dieses Tarifvertrages wie folgt verrechnet:

1. Tariferhöhung 100 %
2. Tariferhöhung 80 %
3. Tariferhöhung 80 %
4. Tariferhöhung 80 %
5. Tariferhöhung 80 %

Bei der 3. – 5. Tarifierhöhung wird mindestens 1 % (echte Prozente) der Gehaltserhöhung gewährt.

Der verbleibende Restbetrag des Differenzbetrags ist nicht weiter anrechenbar und nicht tarifdynamisch.

Von den vorgenannten Bestimmungen kann mit Zustimmung beider Tarifvertragsparteien abgewichen werden.

10. Bisherige tarifliche Leistungszulagen, z. B. nach § 10 I Ziff. 6 des Manteltarifvertrages werden durch die tarifliche Leistungszulage nach § 7 Gehaltsrahmentarifvertrag ersetzt bzw. entfallen.
11. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, nach Einführung des Gehaltsrahmentarifvertrages in Verhandlungen zu treten, um § 10 Manteltarifvertrag bis spätestens zum 29.12.2029 so zu überarbeiten, dass die Eingruppierungssystematik geschlechterspezifische Gleichbehandlung berücksichtigt und für alle Beschäftigten einheitlich geregelt wird.
12. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft. Er endet mit Erfüllung und entfaltet keine Nachwirkung.

Neckarsulm, den 12.06.2023

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

IG Metall Baden-Württemberg

I. Leitfaden Schiedsstelle

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Eingruppierungen und die damit verbundenen Stellenbeschreibungen anhand der vereinbarten Tarifverträge durch die Betriebsparteien ordnungsgemäß umgesetzt werden sollen. Die Schiedsstelle soll das letzte Mittel der Wahl sein, wenn auf betrieblicher Ebene und durch Hinzuziehen der Tarifvertragsparteien keine Einigung erzielt werden kann.

Grundsätze

Die Schiedsstellenvorsitzenden haben unabhängig von ihrer Zuordnung in deren Gewerkschaft oder Verband, unabhängig und neutral die Reklamation und Argumente der PaKo zu bewerten und nach den Maßstäben der vereinbarten Tarifverträge zu agieren. Die Schiedsstelle soll während des Verfahrens eine Lösung herbeiführen, die beidseitig Anerkennung findet. Das Stimmrecht des Schiedsstellenvorsitzenden und die damit verbundene Mehrheitsbildung für eine Seite sollte der letzte Weg sein.

Die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und der Verband der Holz- und Kunststoffindustrie Baden-Württemberg haben die Aufgabe, je drei Schiedsstellenvorsitzende zu benennen und die Liste bei Ausscheiden einzelner Vorsitzende in Absprache mit der anderen Tarifvertragspartei zu aktualisieren.

Anrufen der Schiedsstelle

Findet keine Einigung in der PaKo nach Hinzuziehen der Tarifvertragsparteien statt, kann eine Seite oder beide Seiten der PaKo die Schiedsstelle bei der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und dem VHK Baden-Württemberg schriftlich beantragen. Dieser Beantragung sind folgende Unterlagen beizulegen

- Reklamation
- Tätigkeitsbeschreibung
- Protokoll der Paritätischen Kommission
- Auflistung der strittigen Themen

Die IG Metall und der VHK prüfen die Vollständigkeit der Unterlagen und leiten das Lösungsverfahren eines Schiedsstellenvorsitzenden ein.

Losungsverfahren

Die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und der VHK Baden-Württemberg können im Rahmen einer Videokonferenz oder eines persönlichen Treffens die Auslosung durchführen.

Im Anschluss werden alle Unterlagen an die geloste Person gesendet mit der Aufforderung, die Arbeit des Schiedsstellenverfahrens aufzunehmen.

Aufgabe der Schiedsstellenvorsitzenden

Die Schiedsstellenvorsitzenden haben nach der Mitteilung durch die IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und den VHK Baden-Württemberg die Aufgabe, die Unterlagen auf Vollständigkeit zu prüfen und mit der PaKo einen Schiedsstellentermin zu vereinbaren. Ebenso können sie sich weitere benötigte Unterlagen und Auskünfte, die einer Lösungsfindung dienlich sind, vorab durch die PaKo aushändigen lassen. Ist es für die Lösungsfindung notwendig, kann auch eine Arbeitsplatzbegehung erforderlich sein.

Die Schiedsstellenvorsitzenden halten in einem Protokoll das Verfahren und die Entscheidungsfindung mit Begründung der Schiedsstelle fest und übermitteln dieses an die PaKo, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg und VHK Baden-Württemberg. Damit ist die Aufgabe der Schiedsstellenvorsitzenden beendet.

Lösungsfindung

Die Schiedsstellen sollen das letzte Mittel im Reklamationsverfahren sein. Bei der Lösungsfindung sind die Schiedsstellenvorsitzenden angehalten, unabhängig und neutral die Tätigkeitsbeschreibung zu überprüfen, sich mit den Argumenten der PaKo auseinanderzusetzen und eine Lösung mit größtmöglicher Unterstützung beider Seiten herbeizuführen. Der Entscheidungsspielraum bewegt sich im Rahmen der Reklamation und der eingereichten Anträge. In dem Prozess der Schiedsstelle kann und soll es, wenn möglich, vor dem Stimmrecht der Schiedsstellenvorsitzenden zu einer gemeinsamen Lösung kommen.

Kommt es zu keiner einvernehmlichen Lösung, so entscheiden die Schiedsstellenvorsitzenden mit einem Stimmrecht zusätzlich zu der PaKo. Dieses Ergebnis ist schriftlich im Protokoll zu vermerken.

Vergütung der Schiedsstellenvorsitzenden

Ehrenamtliche Schiedsstellenvorsitzende erhalten für die Durchführung einer Schiedsstelle einen Tagessatz von 400 €. Für die Kosten der Reklamation kommt der Betrieb der betreffenden Reklamation auf.

II. Schiedsstellenvorsitzende der Tarifvertragsparteien zum Überleitungstarifvertrag und Gehaltsrahmentarifvertrags

IG Metall

Nr.	Name	Betrieb / Funktion	E-Mail	Telefon
1	N. N.			
2	N. N.			
3	N. N.			

VHK

Nr.	Name	Betrieb / Funktion	E-Mail	Telefon
4	N. N.			
5	N. N.			
6	N. N.			

III. Anrufung der Schiedsstelle

Paritätische Kommission

Betrieb XY

Straße XY

PLZ ORT

IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg z. Hd.: Frau Möller Stuttgarter Straße 23 70469 Stuttgart	VHK Baden-Württemberg z.Hd.: Herrn Lüken Friedrich-Ebert-Straße 11-13 67433 Neustadt
---	---

Anrufung der Schiedsstelle

Sehr geehrte Damen und Herren,

Die Arbeitnehmerseite/Die Arbeitgeberseite/Die Pako gemeinsam beantragt die Anrufung einer Schiedsstelle zu einer Reklamation nach dem Überleitungstarifvertrag.

In der Sitzung der Paritätischen Kommission am __.__.__. wurde auch durch Hinzuziehen der Tarifvertragsparteien keine Lösung erzielt. Daher beantragen wir eine Schiedsstelle zur Lösung folgender Reklamation:

Tätigkeit:

Kurzbeschreibung:

Folgende Unterlagen sind notwendig und sind diesem Schreiben angehängt:

- Reklamation
- Tätigkeitsbeschreibung
- Protokoll der Paritätischen Kommission
- Auflistung der strittigen Themen

Mit freundlichen Grüßen

IV. Protokoll der Schiedsstelle

Datum der Entscheidung der Schiedsstellenvorsitzenden	
---	--

Datum der Schiedsstelle:

Teilnehmende	
Arbeitnehmerseite	
Arbeitgeberseite	

Gegenstand der Schiedsstelle

Um welche Tätigkeitsbeschreibung handelt es sich?

Welche Sitzungen haben bislang stattgefunden mit welchen Ergebnissen?

Verlauf der Schiedsstelle

War ein Vermittlungsversuch erfolgreich? Ja: Ende der Schiedsstelle.

Kurzprotokoll der Schiedsstelle mit wesentlichen Aussagen und Feststellungen

Entscheidungsfindung: Welche Lösungen können erzielt werden?

Versuch: Ergebnis der Abstimmung ohne den Schiedsstellenvorsitzenden!

Begründung der Schiedsstellenvorsitzenden zu den Merkmalen.

Entscheidung

Abstimmung über die gestellten Anträge und Feststellung der entsprechenden Entgeltgruppe!

Datum, Unterschrift

Anlage 2 zum Überleitungstarifvertrag vom 12.06.2023

Berechnungsbeispiel für Unterschreiter (zum Gehaltsrahmentarifvertrag vom 12.06.2023)						
<i>Erläuterungen</i>	Ausgangs- werte	1. TE	2. TE	3. TE	4. TE	5. TE
		2/6tel	1/6tel	1/6tel	1/6tel	1/6tel
Tariferhöhung in %		2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Tariferhöhung auf neu		51 €	52 €	53 €	54 €	55 €
Tarifgehalt vorher	2.201 €	2.252 €	2.304 €	2.357 €	2.411 €	2.466 €
<i>(informativ) Tarifgehalt neu</i>	2.531 €	2.582 €	2.634 €	2.687 €	2.741 €	2.796 €
Anpassungsbetrag	330 €	110 €	165 €	220 €	275 €	330 €
ein Sechstel <i>(Anpassungsbetrag Unterschreiter)</i>	55 €					
<i>(Informativ) Differenz Istgehalt zu Soll-Gehalt</i>		220 €	165 €	110 €	55 €	0 €
Gehalt IST		2.362 €	2.469 €	2.577 €	2.686 €	2.796 €



Anlage 3 zum Überleitungstarifvertrag vom 12.06.2023

Berechnungsbeispiel für Überschreiter (zum Gehaltsrahmentarifvertrag vom 12.06.2023)							
	<i>Erläuterungen</i>	Ausgangs- werte	1. TE	2. TE	3. TE	4. TE	5. TE
Tarifgehalt Ist	<i>vor Neueingruppierung</i>	2.861 €					
Tarifgehalt Soll	<i>nach Neueingruppierung und nach Tariferhöhungen</i>	2.531 €	2.582 €	2.634 €	2.687 €	2.741 €	2.796 €
Differenzbetrag	<i>verbleibender Differenzbetrag nach Anrechnung(en)</i>	330 €	279 €	237 €	211 €	184 €	157 €
Tariferhöhung in Prozent	<i>fiktiver Wert zur Kalkulation eines Fallbeispiels</i>		2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Tariferhöhung in EURO	<i>rechnerischer Wert vor Aufzahlung</i>		51 €	52 €	53 €	54 €	55 €
Anrechnung in %	<i>vereinbarte Anrechnung gem. Überleitung</i>		100%	80%	80%	80%	80%
Anrechnung in EURO	<i>vereinbarte Anrechnung gem. Überleitung</i>		51 €	42 €	42 €	43 €	44 €
Restbetrag in EURO	<i>verbleibender Betrag nach Anrechnung gem. Überleitung</i>		0 €	10 €	11 €	11 €	11 €
Mindestserhöhung in %	<i>vereinbarte Mindestserhöhung gem. Überleitung</i>		0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	1,0%
Mindestserhöhung in EURO	<i>vereinbarte Mindestserhöhung gem. Überleitung</i>		0 €	0 €	27 €	27 €	28 €
Restbetrag oder Mindestserhöhung	<i>diese Zeile wirft aus, welcher Betrag zu zahlen ist</i>		0 €	10 €	27 €	27 €	28 €
Erhöhung des Tarifgehalts	<i>Resultat der Zeile 18 zur Aufrechnung auf Tarifgehalt</i>		0 €	10 €	27 €	27 €	28 €
Gesamtgehalt IST	<i>Tarifgehalt plus verbleibende Differenzbetrag</i>	2.861 €	2.861 €	2.871 €	2.898 €	2.925 €	2.953 €