

MUSTER

Betriebsvereinbarung gem. § 14.2 TV FlexÜ:

Demographieorientierte Personalpolitik

Zwischen der

.....

und dem

Betriebsrat der

wird folgende

freiwillige Betriebsvereinbarung zur demographieorientierten Personalpolitik

abgeschlossen:

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung wird auf Grundlage von § 14.2 Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente vom (TV FlexÜ) abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für und persönlich für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TV FlexÜ fallen.

Hinweise:

- Grundsätzlich gilt eine Betriebsvereinbarung für einen Betrieb. Es ist aber auch der Abschluss einer freiwilligen Gesamtbetriebsvereinbarung möglich (§ 13.2 TV FlexÜ), dann ist der Geltungsbereich entsprechend anzupassen.
- Außertariflich Beschäftigte können in den Geltungsbereich mit einbezogen werden.

§ 2 Demographieorientierte Personalpolitik

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass gem. § 14.2 TV FlexÜ im Betrieb keine Altersteilzeitverträge nach den Anspruchsmodellen des TV FlexÜ durchgeführt werden. Die Parteien vereinbaren, dass das ursprünglich für Altersteilzeit zur Verfügung stehende Volumen von 0,8 % der tariflichen Bruttojahresentgeltsumme des Betriebes (§ 2 Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen vom (TV AVo)) für (Zweck der demographieorientierten Personalpolitik) eingesetzt wird.

Der Abschluss freiwilliger Altersteilzeitarbeitsverträge auf Basis des TV FlexÜ ist weiterhin möglich.

Hinweise:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit in Höhe von 4 % der Beschäftigten (Überlastquote des TV FlexÜ) die Kosten der Altersteilzeit in einem Durchschnittsbetrieb rund 0,8 Prozent der tariflichen jährlichen Bruttoentgeltsumme betragen, vgl. § 2 TV AVo. Dieses Finanzierungsvolumen bildet die Basis für eine die Ansprüche auf Altersteilzeit ablösende freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 14.2 TV FlexÜ.

Da die Öffnungsklausel den Ausschluss der gesamten Ansprüche auf Altersteilzeit nach TV FlexÜ ermöglicht, ist es als geringere Maßnahme auch zulässig, nur einen Teil der Ansprüche - beispielsweise nur die Hälfte der Überlastquote - durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzulösen. Dies bietet sich beispielsweise in solchen Fallkonstellationen an, in denen zum Zeitpunkt der Vereinbarung ein Teil der 4 % - Überlastquote noch durch laufende Altersteilzeitfälle verbraucht ist.

Der zu vereinbarende Zweck ist eine „demographieorientierte Personalpolitik“. Diese können insbesondere sein:

- die Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsquote durch zusätzliche Ausbildungsplätze und/oder*
- die Förderung der Entwicklungsqualifizierung und der persönlichen beruflichen Weiterbildung iSv. § 2 Ziff. 4 und 5 TV Bildung.*

Die Betriebsparteien können auch andere Verwendungszwecke vereinbaren. Ausgeschlossen ist lediglich die Nutzung der finanziellen Mittel zur Finanzierung eines Zwecks, zu dem der Arbeitgeber rechtlich bereits verpflichtet ist. Im Bereich demographieorientierter Personalpolitik haben die Betriebsparteien somit einen sehr weiten Gestaltungsspielraum. Dieser erstreckt sich auf folgende drei großen Themenfelder: Den Demographieaspekt „Gesundheit“, den Demographieaspekt „Qualifizierung“ und den Demographieaspekt „Rechtliche Arbeitsbeziehungen“.

Bei der Entscheidung über eine ablösende Betriebsvereinbarung zur demographieorientierten Personalpolitik ist zu beachten, dass wegen der mit der Ablösung der Ansprüche verbundenen Pflicht zur anderweitigen Verwendung des nicht für Altersteilzeitansprüche verwendeten Finanzierungsvolumens die Kosten für freiwillig vereinbarte Altersteilzeit in diesem Fall immer zusätzlich entstehen und ausschließlich vom Arbeitgeber zu tragen sind. Ohne die Ablösung der Ansprüche auf Altersteilzeit könnten freiwillig vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverträge grundsätzlich auf die betriebliche Überlastquote angerechnet werden und würden somit dem vom TV FlexÜ definierten Finanzierungsvolumen unterfallen.

§ 3
In-Kraft-Treten, Beendigung und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft.

Diese Betriebsvereinbarung endet ohne Nachwirkung, wenn der Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen vom (TV AVo) oder der TV FlexÜ endet, ohne dass eine Nachfolgeregelung vereinbart wird.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende frühestens zum gekündigt werden.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Betriebsrat