Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Zwischen

**dem Landesverband Holz + Kunststoff Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks Baden-
Württemberg), Danneckerstr. 35, 70182 Stuttgart**

einerseits

und

**der IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung
Baden-Württemberg, Hölzelweg 2, 70191 Stuttgart**

andererseits

wird folgender

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich: für das Schreinerhandwerk Baden-Württemberg

fachlich: Für die Betriebe, Hilfs- und Nebenbetriebe, für selbständige Betriebsabteilungen sowie Montagestellen
- des Schreinerhandwerks
- für Betriebe verwandter Handwerkszweige, soweit die Betriebe Mitglied einer Mitgliedsinnung oder Einzelmitglieder des Landesverbandes Holz + Kunststoff Baden-

Württemberg sind und soweit diese im Schreinerhandwerk tätig sind

- persönlich:**
- Für alle Beschäftigten - auch fachfremde Beschäftigte -, die eine arbeiter-, renten- oder angestelltenversicherungspflichtige Beschäftigung in den und für die vorgenannten Betriebe ausüben.
  - In einem Ausbildungsverhältnis Beschäftigte (Auszubildende).

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der Altersversorgung.

§ 3 Anspruch des Beschäftigten

Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

§ 4 Höhe der Entgeltumwandlung

- 4.1 Der Beschäftigte kann verlangen, dass von seinen zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.
Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.
- 4.2 Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

§ 5 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- 5.1 Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf

- a. die Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über die stufenweise Einführung eines 13. Monatseinkommens;
  - b. das zusätzliche Urlaubsgeld nach § 12 IV Ziff. 2 des Manteltarifvertrags für Arbeiter und Angestellte sowie § 6 des Ausbildungstarifvertrages;
  - c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen;
  - d. sonstige Entgeltbestandteile.
- 5.2 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile i.S. der Ziffer 5.1 Einzelheiten festgelegt werden.

§ 6 Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

- 6.1 Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als einmaliger Betrag behandelt.
- 6.2 Als Fälligkeitstermin gilt der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer jährlicher Fälligkeitstermin festgelegt werden.
- 6.3 Werden dabei vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der Beschäftigte die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zurückzuerstatten.

§ 7 Verfahren

- 7.1 Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.
Hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
- 7.2 Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.

- 7.3 Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 8 Durchführungsweg

Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an.

- 8.1 Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des Versorgungswerks "Altersvorsorge HuK - ein Projekt der Metallrente" oder einer vergleichbaren Einrichtung an.
- 8.2 Dabei ist zu gewährleisten, dass im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10a, 82 ff. EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist.
- 8.3 Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

§ 9 Versorgungsleistungen

- 9.1 Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Rente wegen Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des/der Versorgungsempfänger oder Versorgungsanwärter.
- 9.2 Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
- Erwerbsminderung
  - Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des/der Versorgungsempfänger oder -anwärter.

§ 10 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Beschäftigten, die über Versorgungsanwartschaften eines Durchführungsweges in dem Versorgungswerk "Altersvorsorge HuK - ein Projekt der Metallrente" verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg innerhalb des Versorgungswerks "Altersvorsorge Huk - ein Projekt der Metallrente" vorhält.

Im übrigen prüft der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt. Voraussetzung für die Übertragung ist, dass die Entgeltumwandlung des Beschäftigten mit dem Arbeitgeberwechsel keine Änderung der Art der Förderung erfährt.

§ 11 Insolvenzsicherung

Eine Insolvenzsicherung hat der Arbeitgeber durchzuführen, wenn und soweit ein insolvenzsicherungspflichtiger Durchführungsweg gewählt worden ist und die Insolvenzsicherung gesetzlich eingeführt ist.

§ 12 Informationspflichten

Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersvorsorge insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen werden an den Beschäftigten weitergegeben.

§ 13 In-Kraft-Treten und Laufdauer

- 13.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2002 in Kraft. Er kann mit 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2006 gekündigt werden. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages.
- 13.2 Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- 13.3 Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bleiben bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Protokollnotiz:

1. Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 02.07.2001 Mitglied der DAG waren.
2. Ziff. 12 des Tarifvertrages über Vermögenswirksame Leistungen für den Landesverband Holz + Kunststoff Baden-Württemberg (Landesinnungsverband des Schreinerhandwerks Baden-Württemberg) steht der Entgeltumwandlung nicht entgegen.
3. Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

Stuttgart, den 01.07.2002

Landesverband Holz + Kunststoff
Baden-Württemberg
(Landesinnungsverband
des Schreinerhandwerks
Baden-Württemberg)

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Kurt Wolf
Landesinnungsmeister

.....
Berthold Huber
Bezirksleiter

.....
Gerhard Fischer
Tarifausschussvorsitzender

.....
Karl Hasenohr

.....
Dr. phil. Klaus Heß
Geschäftsführer