

METALL NRW, Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.,
Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.,
Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.,
Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.,
Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.,
NORDMETALL, Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V.,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.,
SÜDWESTMETALL, Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.,
Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.,
METALL UNTERWESER, Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V. ,
NORD-WEST-METALL, Verband der Metallindustriellen des Nordwestlichen Nieder-
sachsens e.V.,
PFALZMETALL, Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Rheinland-Rheinessen e.V.,
Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.,
Verband der Metall- und Elektroindustrie Osnabrück-Emsland e.V.

vertreten durch den bevollmächtigten Vorstand des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.

einerseits,

und die

IG Metall,
vertreten durch den Vorstand,

andererseits

vereinbaren folgenden

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1. räumlich:
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
- 1.2. fachlich:
für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie;
- 1.3. persönlich:
für alle Beschäftigten, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des jeweiligen regionalen Lohn- oder Gehaltstarifvertrages zutrifft.
Einbezogen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

§ 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.
- 5.2 Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf
- a. die betriebliche Sonderzahlung im Sinne der Anlage 1;
 - b. das zusätzliche Urlaubsgeld im Sinne der Anlage 2;
 - c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen;
 - d. sonstige Entgeltbestandteile.
- 5.3 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile i.S. der Ziffer 5.2 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 verdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zurück zu erstatten.

§ 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 der „Altersversorgung Metall und Elektro“ an.
- 8.2 Der Arbeitgeber kann stattdessen den Anspruch gemäß § 3 auch durch folgende Angebote erfüllen:
 - 8.2.1 Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 ff. EStG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.
 - 8.2.2 Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
 - 8.2.3 Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- 8.3 In den Fällen 8.1 und 8.2 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. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, muss sie in Kosten und Leistungen dem Standard der von der „Altersversorgung Metall und Elektro“ angebotenen Direktversicherung entsprechen.
- 8.4 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.
- 9.3 Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 10 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Beschäftigten, die über Versorgungsanwartschaften eines Durchführgsweges in „Altersversorgung Metall und Elektro“ verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführgsweg innerhalb der Altersversorgung Metall und Elektro 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 Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführgsweg die Ansprüche und Anwartschaften ab Beginn der Versorgungszusage in den ersten zwei Jahren nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzversicherung vor.

§ 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 01.12.2001 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 bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Protokollnotizen :

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 2.7.2001 Mitglied der DAG waren.
2. § 3 Nr. 4 des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen steht der Entgeltumwandlung nicht entgegen.
3. Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

Köln, den 4.9.2001

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände
- Gesamtmetall -

IG Metall
- Vorstand -

Anlage 1 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Tarifverträge zur betrieblichen Sonderzahlung i.S.d. § 5.2 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Bayern:

- Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende

Berlin-Brandenburg Tarifgebiet I:

- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte
- Abkommen über betriebliche Sonderzahlungen für Auszubildende

Berlin-Brandenburg Tarifgebiet II:

- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte
- Abkommen über betriebliche Sonderzahlungen für Auszubildende

Hessen:

- Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Mecklenburg-Vorpommern:

- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende

Niedersachsen:

- Tarifvertrag über Sonderzahlungen für die Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Auszubildende)

Nordrhein-Westfalen:

- Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für Arbeitnehmer und Auszubildende

Nordverbund (Tarifgebiete Hamburg/Schleswig-Holstein, Nordwestliches Niedersachsen, Unterwesergebiet):

- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende

Nordwürttemberg/Nordbaden:

- Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte
- Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Auszubildende

Osnabrück-Emsland:

- Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monateinkommens für Arbeitnehmer und Auszubildende

Rheinland-Pfalz:

- Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Anlage 1 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Saarland:

- Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Sachsen:

- Tarifabkommen über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende

Sachsen-Anhalt:

- Tarifvertrag über Sonderzahlungen für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende

Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern:

- Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für die Beschäftigten
- Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für die Auszubildenden

Thüringen:

- Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende

Anlage 2 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Vorschriften zum zusätzlichen Urlaubsgeld i.S.d. § 5.2 Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Bayern:

- Anstelle des zusätzlichen Urlaubsgeldes das 0,5fache des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes entsprechend
- § 25 C des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden bzw.
- § 14 C des Manteltarifvertrages für die Angestellten und Auszubildenden

Berlin/Brandenburg Tarifgebiet I:

- § 5.2 des Urlaubstarifvertrages für die Arbeiter
- § 5.2 des Urlaubstarifvertrages für Angestellte
- § 7.3 des Abkommens für Auszubildende

Berlin/Brandenburg Tarifgebiet II:

- § 5.3 des Urlaubstarifvertrages für die Arbeiter
- § 5.3 des Urlaubstarifvertrages für Angestellte
- § 7.3 des Abkommens für Auszubildende

Hamburg/Schleswig-Holstein:

- § 10.10.3 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte
- § 10 des Anhanges „Auszubildende“ zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

Hessen:

- § 17 Ziffer 6 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte
- § 10 Ziffern 3 und 4 des Abkommens für Auszubildende in der Berufsausbildung

Mecklenburg-Vorpommern:

- § 10.10.3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten
- § 10 des Anhanges „Auszubildende“ zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten

Niedersachsen:

- § 19 (2) des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für die Beschäftigten (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte, Auszubildende)

Nordrhein- Westfalen:

- § 14 des Manteltarifvertrages für die Beschäftigten und Auszubildenden

Nordwestliches Niedersachsen:

- § 10.10.3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten
- § 10 des Anhanges „Auszubildende“ zum Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten

Anlage 2 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung

Nordwürttemberg/Nordbaden:

- § 4.3 des Urlaubsabkommens für Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte)
- § 15.5 des Manteltarifvertrages für Auszubildende

Osnabrück-Emsland:

- § 15 Ziffer 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten, Auszubildenden

Rheinland-Pfalz:

- § 16 I Ziffer 3 und II Ziffer 1 Abs. 2 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages
- § 10 Ziffer 3 des Abkommens für Auszubildende in der Berufsausbildung

Saarland:

- § 17 Ziffer 6 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte
- § 10 Ziffer 3 des Abkommens für Auszubildende in der Berufsausbildung

Sachsen:

- Anstelle des zusätzlichen Urlaubsgeldes das 0,5fache des Arbeitsverdienstes im Sinne von
- § 25 C des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden bzw.
 - § 14 C des Manteltarifvertrages für die Angestellten und Auszubildenden

Sachsen-Anhalt:

- § 19 (3) des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer
- § 14 (4) des Manteltarifvertrages für die Angestellten
- § 8 (1) Satz 2 des Manteltarifvertrages für die Auszubildenden

Südbaden:

- § 4.3 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten
- § 16.5 des Manteltarifvertrages für die Auszubildenden

Südwestfalen-Lippe:

- § 4.3 des Urlaubsabkommens für die Beschäftigten
- § 15.5 des Manteltarifvertrages für die Auszubildenden

Thüringen:

- § 17 Ziffer 6 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte
- § 10 Ziffer 3 und 4 des Abkommens für Auszubildende in der Berufsausbildung

Unterwesergebiet:

- § 10.10.3 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte
- § 10 des Anhanges „Auszubildende“ zum Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte