

## **Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge**

Zwischen dem

Industrieverband Textil Service – intex e. V.  
Mainzer Landstr. 55  
60329 Frankfurt am Main

und der

IG Metall, Vorstand, FB Tarifpolitik  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main

wird folgender

### **Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung und zur Altersvorsorge für den Bereich der Textilen Dienstleistungen**

geschlossen:

#### **Geltungsbereich**

Räumlich: Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: Dienstleistungsunternehmen einschließlich verbundener Unternehmen und Betriebe, die kundeneigene und/oder Leasing-Textilien wieder aufbereiten (Waschen, Reparieren, Erneuern) und/oder alle damit verbundenen Dienstleistungen erbringen und Kunden aus der gewerblichen Wirtschaft (z.B. Handel, Handwerk, Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Sicherheitsunternehmen), dem Dienstleistungsbereich (z.B. Krankenhäuser, Ärzte, Gesundheitspraxen, Heime und Heimbewohner, Reha-Kliniken), dem Bereich öffentlicher Stellen (z.B. Streitkräfte, Polizei, Verwaltungen etc.) sowie dem Versorgungsbereich (z.B. Waschraumhygiene, Service-Einrichtungen beim Kunden, Warenbereitstellung und -handling, Klinikdienste, etc.) versorgen.

Persönlich: Für alle Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende.

## **Präambel**

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Beschäftigten leisten, indem sie Regelungen für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung treffen und den Beschäftigten ermöglichen, diese durch eigene Leistungen mittels Entgeltumwandlung zu erhöhen.

## **§ 1 Grundsatz der Entgeltumwandlung**

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Entgeltumwandlung tariflicher Entgelte und die Leistungen der Arbeitgeber zum Zweck der Altersversorgung.

## **§ 2 Beiträge des Arbeitgebers zur Altersversorgung**

1. Der Arbeitgeber zahlt für jeden Arbeitnehmer für das Kalenderjahr 2013 einen Betrag in Höhe von 170,00 €, für das Kalenderjahr 2014 in Höhe von 190,00 € und ab dem Kalenderjahr 2015 in Höhe von 210,00 € in die betriebliche Altersvorsorge ein. Voraussetzung ist eine mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit sowie einem umgewandelten Eigenanteil des Beschäftigten in Höhe von 360,00 € jährlich.  
  
Bestehende Betriebsvereinbarungen und individuelle Arbeitsverträge, die bisher einen geringeren Eigenanteil vereinbart hatten, bleiben unverändert bestehen.
2. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, wird für jeden angefangenen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis besteht, ein Zwölftel des Betrages nach Ziffer 1 gezahlt.
3. Der Anspruch ermäßigt sich entsprechend für die Monate, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.
4. Der Beitrag wird jeweils am 1. Dezember fällig und ist vom Arbeitgeber in die gewählte Versorgungseinrichtung nach § 8 Ziffer 1 einzuzahlen.
5. Soweit Ansprüche irgendwelcher Art von der Höhe des Arbeitsentgelts abhängen, z.B. bei Durchschnittsberechnungen, bleiben die Beiträge des Arbeitgebers zur Altersversorgung außer Ansatz.
6. Sollte eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberbeitrages für die Altersvorsorge eingeführt werden, kann diese tarifliche Leistung hierauf angerechnet werden.

### **§ 3 Anspruch des Beschäftigten**

Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.

### **§ 4 Höhe der Entgeltumwandlung**

Der Beschäftigte kann verlangen, dass seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, zur betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart. Bei dieser Entgeltumwandlung dürfen, unter Berücksichtigung der Arbeitgeberleistung nach §§ 2 und 5 Abs. 3, 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

### **§ 5 Umwandelbare Entgeltbestandteile**

1. Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf
  - a. die Jahressonderzahlung
  - b. das zusätzliche Urlaubsgeld
  - c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (13,30 €)
  - d. sonstige Entgeltbestandteile (Lohn und Gehalt, Prämien, und ähnliches)
3. Soweit durch die Entscheidung des Arbeitnehmers für die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge im Verhältnis zur Lohn- und Gehaltszahlung ohne Entgeltumwandlung eingespart werden, wird der Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber um 7 % erhöht. Die Erhöhung um 7 % erfolgt jedoch nur auf den Teil des Umwandlungsbetrages, der ohne Umwandlung beitragspflichtig gewesen wäre, max. bis zur in § 4 genannten Höchstgrenze.
4. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne der Ziffer 5.2 Einzelheiten festgelegt werden.

### **§ 6 Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltes**

1. Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als jährlicher Einmalbetrag behandelt.
  2. Fälligkeitstermin ist der 1. Dezember des Kalenderjahres in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig ist.
  3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.
- 

4. Ist der Entgeltanspruch, der vom Beschäftigten umgewandelt und vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in voller Höhe entstanden, kann der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag verrechnen. Ist dies unmöglich, hat der Beschäftigte den Betrag zurückzuerstatten.

### **§ 7 Verfahren der Entgeltumwandlung**

1. Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, in Bezug auf Höhe und Art der Umwandlung schriftlich geltend machen. Hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
2. Der Beschäftigte ist bis auf schriftlichen Widerruf, mindestens jedoch für jeweils ein Kalenderjahr, an seine Entscheidung gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebensumstände ändern sich wesentlich.
3. Entfällt der umgewandelte tarifliche Entgeltanspruch, kann der Beschäftigte eine andere tarifliche Leistung nach § 5 Abs. 2 umwandeln.
4. Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen sind die Entgelte zu Grunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

### **§ 8 Durchführungsweg**

1. Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten anbieten
  - a. die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; oder
  - b. die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen. Die Ausgestaltung erfolgt in Vereinbarung mit dem Betriebsrat, oder
  - c. die Umwandlung gemäß § 4 im Rahmen des Versorgungswerks Metallrente, in Form eines Pensionsfonds oder einer Pensionskasse, durchzuführen.
2. Kommt eine Regelung nach Absatz 1a oder 1b nicht zur Anwendung, hat der Arbeitgeber den Durchführungsweg nach Absatz 1c anzubieten.
3. In den Fällen der Ziffer 1 ist Voraussetzung, dass der Durchführungsweg gemäß den §§ 10 a, 82 ff. EStG förderfähig ist.
4. Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er aus seinem Bruttoeinkommen umwandelt und/ oder ob er die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff. EStG in Anspruch nehmen will.



### **§ 9 Versorgungsleistungen**

1. Versorgungsleistungen werden grundsätzlich erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters. Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten vom Arbeitgeber angeboten werden:
  - Erwerbsminderung;
  - Versorgung für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers oder des Versorgungsanwärters.
2. Bei Neueinstellung ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, die Ansprüche auf Versorgungsleistungen zu übernehmen, wenn die Ansprüche übertragbar sind.
3. Hinsichtlich der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften gelten die Bestimmungen des § 1 b Abs. 5 BetrAVG.
4. Soweit die Ansprüche und Anwartschaften nicht gesetzlich ab Beginn der Versorgungszusage gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber eine Insolvenzsicherung durch Verpfändung seiner Ansprüche gegen die Versorgungseinrichtung an den Beschäftigten vor.

### **§ 10 Informationspflichten**

Über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen erhält der Beschäftigte vom Versorgungsträger, bzw. vom Arbeitgeber.

### **§ 11 Steuer- und Sozialabgaben**

Sämtliche Steuer- und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung beim Beschäftigten anfallen, sind von diesem zu tragen. Soweit entsprechende Abgaben beim Arbeitgeber anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen an eine Pensionskasse ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber vom Beschäftigten zu tragen. Im Falle der Umwandlung von Brutto-Entgelt hat der Beschäftigte mit Ausnahme der Regelung in § 5 Abs. 3 keine weiteren Ansprüche hinsichtlich Steuern und Sozialversicherung gegen den Arbeitgeber.

### **§ 12 Ausschlussfrist**

Ansprüche aller Art aus diesem Tarifvertrag sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten schriftlich geltend zu machen. Die Ausschlussfrist beginnt mit dem Zugang der Bescheinigung des Versorgungsträgers über die für das Kalenderjahr geleisteten Altersvorsorgebeträge.

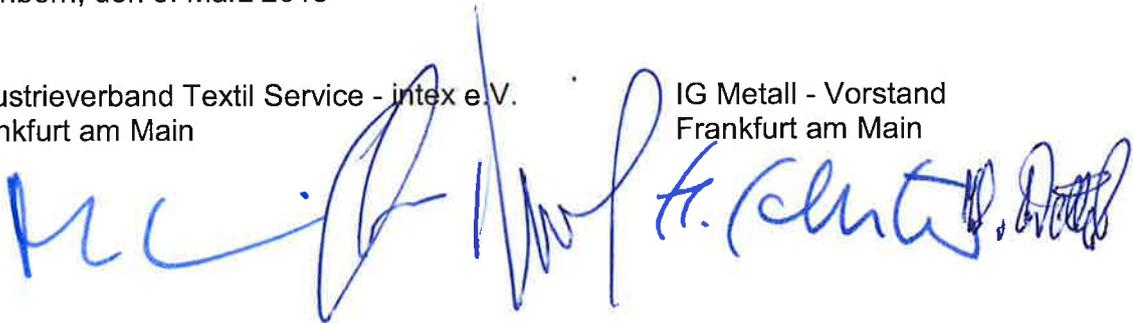
### § 13 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.2013 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt wird der Tarifvertrag in der Fassung vom 16.12.2008 außer Kraft gesetzt.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 2 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 30.06.2015 schriftlich gekündigt werden.
3. Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung, einschließlich der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen, kann der Tarifvertrag abweichend von Ziffer 1 mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende – auch teilweise - gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung die Verhandlungen aufzunehmen.

Eschborn, den 5. März 2013

Industrieverband Textil Service - intex e.V.  
Frankfurt am Main

IG Metall - Vorstand  
Frankfurt am Main

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is for the Industrieverband Textil Service - intex e.V., and the signature on the right is for the IG Metall - Vorstand. The signatures are written in a cursive style.