

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

Zwischen

dem Verband der Säge- und Holzindustrie Baden-Württemberg e.V. Stuttgart

einerseits

und

der IG Metall, Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg

andererseits

wird folgender

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

für die Beschäftigten in der Säge- und Holzindustrie Baden-Württemberg, die unter den MTS (Fassung vom 02.12.1999) fallen.

§ 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 Nr. 95 und 96 des Manteltarifvertrags für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende;
 - 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 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.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

- 8.1 Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des Versorgungswerks "Altersvorsorge Holz und Kunststoff (AV HuK) - ein Projekt der Metallrente" 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 neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- 8.2.2 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 dem Versorgungswerk "AV HuK - ein Projekt der Metallrente" angebotener 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 Durchführungsweges in dem Versorgungswerk "AV 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 "AV 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
Insolvenzversicherung

Eine Insolvenzversicherung hat der Arbeitgeber durchzuführen, wenn und soweit ein insolvenzversicherungspflichtiger Durchführungsweg gewählt worden ist und die Insolvenzversicherung 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 01.12.2001 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.

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 2.7.2001 Mitglied der DAG waren.*
2. *Ziff. 12 des Tarifvertrages über Vermögenswirksame Leistungen für die Säge- und Holzindustrie steht der Entgeltumwandlung nicht entgegen.*
3. *Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.*

Stuttgart, den 01. Dezember 2001

(Verband der Säge- und Holzindustrie
Baden-Württemberg e.V.)

-

(IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg)

.....
Dr. A.P. Brucker, Hauptgeschäftsführer

.....
Berthold Huber, Bezirksleiter

.....
Karl Hasenohr