



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Tarifvertrag
Entgeltumwandlung**

**Edelmetallindustrie
Baden-Württemberg**

Abschluss:	29.06.2006
Gültig ab:	01.01.2007
Kündbar zum:	31.12.2012
Frist:	6 Monate zum Jahresende

Zwischen den Tarifgemeinschaften

1. im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

2. im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

wird folgender

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

1.3 **persönlich:**

für alle Beschäftigte, für welche die von den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Lohn- und Gehaltstabellen gelten mit Ausnahme der Heimarbeiter; einbezogen sind die nach dem Berufsbildungsgesetz Auszubildenden.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

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

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

§ 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;
- b. das zusätzliche Urlaubsgeld im Sinne der Anlage;
- c. die Leistungen nach dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame 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 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 muss dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten.

- 8.1 Der Arbeitgeber kann hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des Versorgungswerkes „MetallRente“ anbieten.
- 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 vom Versorgungswerk „MetallRente“ 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.

Protokollnotiz zu § 9:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Leistungen nach § 9 nur auf der Grundlage der Leistungsbedingungen des Versorgungsträgers erbracht werden.
Abweichend von § 9.1 und § 9.2 reicht es auch aus, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, die Absicherung für die

- Invaliditätsversorgung und
- die Hinterbliebenenversorgung (Witwer/Witwen/Waisen)

durch die Wahl einer gesonderten separaten Risikoabdeckung zu ergänzen.
Der Arbeitgeber erfüllt mit einem entsprechenden Angebot die Anforderungen dieses Tarifvertrages.

§ 10 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Es gilt § 4 Abs. 3 BetrAVG.

§ 11 Insolvenzversicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungsweg 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 1. Januar 2007 in Kraft.
- 13.2 Dieser Tarifvertrag ersetzt den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 4. September 2001.
- 13.3 Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2012. Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages.
- 13.4 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 Gespräche mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- 13.5 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 zum TV EUW:

Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

Pforzheim, 29. 06.2006

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Jörg Hofmann

Walter Beraus

Anlage zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung

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

- Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte)
- Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Auszubildende

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

- § 4.1.3 des Urlaubsabkommens für Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte)
- § 4.5 der Vereinbarung für Auszubildende

