

Tarifvertrag zur Altersversorgung

Zwischen der
Modellbauerinnung Baden-Württemberg

- einerseits -

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

- andererseits -

wird folgender

Tarifvertrag zur Altersversorgung

vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Es gelten der räumliche und fachliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages.

Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich auf die gewerblichen Arbeitnehmer, die Auszubildenden und die Angestellten mit Ausnahme

- der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen und Generalbevollmächtigten
- der durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung eines Betriebs in Personengesamtheit berufenen Personen
- der Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind
- der sonstigen leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 2 Grundsatz der Altersversorgung/Anspruch der Arbeitnehmer/Innen

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Altersversorgung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für das Modell- und Formenbauhandwerk.

Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf einen Altersvorsorgegrundbetrag und auf Entgeltumwandlung durch Umwandlung tariflichen Entgelts zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung.

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

§ 3

Altersvorsorgegrundbetrag

- 3.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag beträgt in den Tarifgebieten des Modell- und Formenbauhandwerks das 24-fache, für Auszubildende das 12-fache des Facharbeiter-Ecklohns pro Kalenderjahr.
- 3.2. Der Beitrag ist anteilig zu zahlen, wenn nicht für das gesamte Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Hierbei wird je ein Zwölftel des kalenderjährlichen Beitrages für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens 21 Kalendertage Anspruch auf Entgelt oder Ausbildungsvergütung besteht.

Der Anspruch auf den Beitrag entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

Der Beitrag ist ganz oder teilweise zurückzuzahlen, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegen 3.2. eine Überzahlung eingetreten ist.

- 3.3. Der Beitrag ist fällig nach den Bedingungen des zu Grunde liegenden Altersvorsorgevertrages, ggf. auch monatlich anteilig, spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
- 3.4. Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer/Innen in Altersteilzeit erhalten einen anteiligen Beitrag nach dem Verhältnis ihrer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- 3.5. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der/die Beschäftigte für denselben Zeitraum von einem Arbeitgeber einen Altersvorsorgegrundbetrag oder vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält. Der Anspruch ist ebenfalls in der Höhe ausgeschlossen, in der der/die Beschäftigte vermögenswirksame Leistungen bereits zum Zwecke der Entgeltumwandlung verwandt hat.

§ 4

Angebotspflicht des Arbeitgebers

- 4.1. Der Arbeitgeber bietet allen neu in den Betrieb eintretenden Beschäftigten innerhalb der ersten drei Monate, ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb, den Altersvorsorgegrundbetrag an.
- 4.2. Den Beschäftigten des Betriebes zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ist ein entsprechendes Angebot innerhalb von acht Wochen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zu unterbreiten. Der Anspruch entsteht rückwirkend für den Monat des Inkrafttretens.
- 4.3. Erklärt sich der/die Beschäftigte nicht binnen einer vom Arbeitgeber gesetzten Frist von 4 Wochen, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf den Altersvorsorgegrundbetrag.

§ 5

Verwendung des Altersvorsorgegrundbetrages

- 5.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag dient der Entgeltumwandlung in einem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.
- 5.2. Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages das 55. Lebensjahr vollendet haben, können den Altersvorsorgegrundbetrag für eine Anlage gem. § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes nutzen. Die Höhe ist dann beschränkt auf 319,08 Euro/Jahr und errechnet sich nach Ziffer 3.2. dieses Tarifvertrages.
- 5.3. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat eine freiwillige betriebliche Vereinbarung – kann regeln, dass der Altersvorsorgegrundbetrag für eine Versorgungszusage einheitlich für alle Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigungsgruppen genutzt wird.
- 5.4. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen.

§ 6

Höhe der Entgeltumwandlung

- 6.1. Der/Die Beschäftigte kann verlangen, dass über den Altersvorsorgegrundbetrag hinaus von seinen/ihren zukünftigen Entgeltansprüchen Beträge zusammen bis zur steuerlichen Höchstgrenze gem. § 3 Nr. 63 EStG 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 Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

- 6.2. Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass er/sie über die steuerliche Höchstgrenze hinaus umwandeln kann.

§ 7

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- 7.1. Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- 7.2. Umgewandelt werden können auf Verlangen des/der Beschäftigten künftige Ansprüche auf
 - a. die Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag Jahressonderzahlung;
 - b. das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß Manteltarifvertrag;
 - c. sonstige Entgeltbestandteile.
- 7.3. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat im Rahmen einer freiwilligen betrieblichen Vereinbarung – können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile i. S. der Ziffer 7.2. Einzelheiten festgelegt werden.

§ 8

Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

- 8.1. Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als einmaliger Betrag behandelt.
- 8.2. Als Fälligkeitstermin gilt der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können auch andere Fälligkeitstermine festgelegt werden - in Betrieben ohne Betriebsrat im Rahmen einer freiwilligen betrieblichen Vereinbarung.
- 8.3. Werden dabei vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der/die 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.

§ 9

Verfahren

- 9.1. Der/Die 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.
- 9.2. Der/Die Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- 9.3. Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

§ 10

Durchführungsweg

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

- 10.1. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 2 durch folgende Angebote erfüllen:
 - 10.1.1. Der Arbeitgeber kann dem/der 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.
 - 10.1.2. Der Arbeitgeber kann dem/der Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
 - 10.1.3. Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.

- 10.2. In den Fällen gemäß 10.1. ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10a, 82 ff. EStG geförderte als auch die nicht geförderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, sollte sie in Kosten und Leistungen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses dem Standard der in den bestehenden Versorgungswerken im Holz- und Kunststoffbereich bzw. Modell- und Formenbau angebotenen Direktversicherung entsprechen.
- 10.3. Der/Die Beschäftigte kann entscheiden, ob er/sie in den angebotenen Durchführungsweegen die Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

§ 11 Versorgungsleistungen

- 11.1. Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Rente wegen Invalidität, sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des/der Versorgungsempfängers/-in oder Versorgungsanwärters/-in.
- 11.2. Dabei können folgende Risiken abwählbar für die/den Beschäftigte(n) angeboten werden:
- Invalidität
 - Hinterbliebenenversorgung (Witwen/Witwer/Waisen) des/der Versorgungsempfängers /-in oder –anwärters/-in.
- 11.3. Abweichend von §§ 11.1. und 11.2. reicht es auch aus, wenn der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten die Möglichkeit bietet, die Absicherung für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung durch die Wahl einer gesonderten Risikoabdeckung zu ergänzen.
- 11.4. Die Leistungen werden auf der Grundlage der Leistungsbedingungen des jeweiligen Versorgungsträgers erbracht.
- 11.5. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem/der Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 12 Insolvenzversicherung

Zur Insolvenzversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 13 Informationspflichten

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

§ 14 Übergangsvorschrift

Wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ein vermögenswirksamer Vertrag des/der Beschäftigten nach dem Vermögensbildungsgesetz bedient worden ist, wird dieser Vertrag für die Restlaufzeit des abgeschlossenen Vertrages weitergeführt.

§ 15 Inkrafttreten und Laufzeit

- 15.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2016 in Kraft. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2016, gekündigt werden.
- 15.2 Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG, des VermBG 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.
- 15.3 Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Stuttgart, 21.03.2016

Modellbauerinnung Baden-Württemberg

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg