

Zwischen dem

**Industrieverband Textil Service – intex e. V.
Frankfurter Strasse 10 – 14, 65760 Eschborn,**

und der

**Tarifpolitischen Arbeitsgemeinschaft Textilreinigung (TATEX)
im Deutschen Textilreinigungs-Verband e. V. (DTV)
In der Raste 12, 53129 Bonn**

einerseits,
und der

**Industriegewerkschaft Metall, Vorstand,
Lyoner Strasse 32, 60529 Frankfurt**

andererseits
wird folgender

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

geschlossen :

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- Fachlich: Für Betriebe des Textilreinigungsgewerbes (Chemischreinigung und Wäscherei), dazu gehören insbesondere
- a) Betriebe des Chemischreinigungs-, Teppichreinigungs- und Färbereigewerbes (einschließlich sogenannter Schnell- bzw. Expreßreinigungen usw.)
 - b) Wäschereien, Plättereien, Mietdienste Textil, Schnellwäschereien, Mietwaschküchen, Automatenwäschereien, Heißmangelbetriebe, Waschsalons.
- Persönlich: Für alle der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigte.

Präambel

Mit diesem Tarifvertrag wollen die Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Beschäftigten leisten, indem sie Regelungen für eine zusätzliche betrieblichen 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 pro Kalenderjahr einen Betrag von 20 € in die betriebliche Altersvorsorge ein. Voraussetzung ist eine mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit.
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.

§ 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 (ab 01.01.2002 € 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 Metall und Elektro, 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 01.01.2002 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2004 schriftlich gekündigt werden.
2. Anträge auf Entgeltumwandlung, beginnend ab 01.01.2002, können abweichend von § 6 Ziffer 1, bis zum 31.12.2001 gestellt 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.

Bonn, Eschborn, Frankfurt, den 13. November 2001

Industrieverband Textil Service
Intex e.V.,
Eschborn

Tarifpolitische Arbeitsgemeinschaft Textil-
reinigung (TATEX) im Deutschen Textil-
reinigungsverband e.V. (DTV),
Bonn

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main