

Tarifvertrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung in der Druckindustrie

vom 26. November 2001 in der Neufassung vom 04. Juli 2013

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die gewerblichen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland entsprechend dem Manteltarifvertrag.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

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

§ 3 Anspruch

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.

§ 4 Entgeltumwandlung

Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin kann verlangen, dass seine/ihre künftigen tariflichen Ansprüche auf

- Jahresleistung nach § 9 MTV
- zusätzliches Urlaubsgeld nach § 10 II Ziff. 3 MTV
- vermögenswirksame Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 10. Dezember 1970

vollständig oder teilweise in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können andere Entgeltbestandteile für die Entgeltumwandlung freigegeben werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine freiwillige Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich. Bei der Entgeltumwandlung dürfen $\frac{1}{160}$ der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des IV. Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

§ 5 Zusageform

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt, wird eine beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt.

§ 6 Durchführungswege

1. Der Arbeitgeber kann jeden nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung anbieten. Im Weiteren gilt § 1 a BetrAVG in der Fassung vom 26.06.2001.

Bietet der Arbeitgeber einen bestimmten, nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an, so kann der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin nur diesen wählen.

Der Arbeitgeber kann dem/der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.

Die Auswahl der/des Vertragsunternehmens/s obliegt dem Arbeitgeber. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, das gemeinsame Branchenmodell zur betrieblichen Altersversorgung anzuwenden.

2. Sofern im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse der Altersvorsorgebetrag mit pauschaler Lohnsteuer belastet ist, wird diese vom/von Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin getragen.

§ 7 Ausschluss

Der Anspruch nach § 4 ist ausgeschlossen, soweit er für denselben Zeitraum von einem anderen Arbeitgeber bereits erfüllt worden ist.

§ 8 Antrag/Verfahren

1. Der Antrag auf betriebliche Altersversorgung oder Änderungsanträge sind spätestens zwei Monate vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bzw. die Änderung in Kraft treten sollen, schriftlich geltend zu machen.
2. Die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung bedarf der Schriftform.
3. Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ist an diese Entscheidung für ein Kalenderjahr gebunden.

§ 9 Fälligkeit

1. Das umzuwandelnde Entgelt entsteht unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung zum 30.11. als Jahreseinmalbetrag und ist zu diesem Termin fällig.
2. Durch Betriebsvereinbarung können abweichende, zeitlich vor dem 30.11. liegende, Entstehungs- und Fälligkeitstermine festgelegt werden. Sofern kein Betriebsrat besteht, ist dies auch durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien möglich.

§ 10 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Branchenmodell verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit er das Branchenmodell anwendet.

Die Fortführung des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber lässt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrAVG unberührt. Die Einstandspflicht des neuen Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrAVG besteht nur für die von ihm an den Versorgungsträger des Branchenmodells abzuführenden Beiträge.

§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung

Unberührt bleiben bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, es sei denn, es werden von den jeweiligen Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen.

§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2013 in Kraft. Er kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
2. Bei Veränderungen der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer- oder abgabenrechtlichen Bedingungen), kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Berlin, 04. Juli 2013

Für den Bundesverband
Druck und Medien e. V.
Sitz Berlin

Für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Bundesvorstand
Sitz Berlin

gez. Sönke Boyens

gez. Frank Werneke

gez. Dr. Paul Albert Deimel

gez. Andreas Fröhlich