

Der Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland  
– Gesamttextil e.V. –, Eschborn

und

die Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie  
e.V., Köln

haben

in Vollmacht des Verbandes der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungs-  
industrie e.V., Münster

mit der IG-Metall, Frankfurt

folgenden

## **Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung**

geschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: Bekleidungsindustrie in Hamburg, Schleswig-Holstein und Westfalen  
Textilindustrie in Westfalen (ohne Schwelm) sowie im Ortsteil Dingden der Gemeinde Hamminkeln im Reg.-Bez. Düsseldorf sowie in Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein
2. fachlich: Für alle tarifgebundenen Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie
3. persönlich: Für alle tarifgebundenen Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten, sofern sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.  
Ausgenommen sind:
  - in Heimarbeit Beschäftigte,
  - gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
  - außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

### **§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung**

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

### **§ 3 Anspruch auf Entgeltumwandlung**

- (1) Beschäftigte haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch, tarifliche Entgeltbestandteile zu Gunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.

- (2) Der Beschäftigte kann verlangen, dass seine zukünftigen Entgeltansprüche bis zu 4 Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

#### **§ 4**

##### **Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Der Beschäftigte kann Entgeltansprüche nach den jeweiligen Tarifverträgen umwandeln:
- a) den vollständigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen
  - b) den Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld und/oder den Anspruch auf Jahressonderzahlung
  - c) sonstige tarifliche Entgeltansprüche.
- (2) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne des Abs. 1 geändert werden.

#### **§ 5**

##### **Fälligkeit**

- (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. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin vereinbart werden.
- (3) Bereits umgewandelte Entgeltbestandteile, deren Beanspruchung nach den jeweiligen Tarifverträgen im Nachhinein entfällt, gelten als Vorschuss und sind dem Arbeitgeber zu erstatten.

#### **§ 6**

##### **Verfahren**

- (1) Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem Ersten des Monats, in dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen.
- (2) Er kann die Entgeltumwandlung frühestens jeweils nach 12 Monaten ändern oder widerrufen, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- (3) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann von diesem Verfahren abgewichen werden.
- (4) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte zugrunde zu legen, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.

#### **§ 7**

##### **Durchführungsweg**

- (1) Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an und entscheidet über die Zusageart (Leistungszusage, leistungsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung).

- (2) Der Arbeitgeber bietet hierzu dem Beschäftigten die Entgeltumwandlung in einen der Durchführungswege des von den Tarifvertragsparteien angebotenen Versorgungswerkes an.
- (3) Der Arbeitgeber kann statt dessen den Anspruch gemäß § 3 auch durch folgende Angebote erfüllen:
- a) 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.
  - b) Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
  - c) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- (4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 ist zu gewährleisten, dass im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10 a, 82 ff EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, muss sie in Kosten und Leistungen zum Zeitpunkt des Abschlusses dem Standard der vom Versorgungswerk angebotenen Direktversicherung entsprechen.
- (5) Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

## **§ 8**

### **Versorgungsleistungen**

- (1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht
- im Falle des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
  - im Falle einer Rente wegen Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit) sowie
  - für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.
- (2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
- Erwerbsminderung (Berufsunfähigkeit/Erwerbsunfähigkeit)
  - Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters
- (3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

## **§ 9**

### **Fortführung der Versorgungsanwartschaft**

- (1) Bei Einstellung von Beschäftigten, die bereits über Versorgungsanwartschaften aus dem Versorgungswerk verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des Beschäftigten verpflichtet, diese Anwartschaften zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg innerhalb des Versorgungswerkes vorhält.

- (2) 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.

## § 10

### Insolvenzversicherung

Soweit bei Wahl eines insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegs die Anwartschaften nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Arbeitgeber die Insolvenzversicherung vor.

## § 11

### Informationspflichten

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

## § 11a

### Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

- (1) Bei einer Entgeltumwandlung auf der Grundlage dieses Tarifvertrags, deren Versorgungszusage auf einem Beitrag von kalenderjährlich mindestens 240 € (Grundbeitrag) basiert, erteilt der Arbeitgeber im Rahmen der Entgeltumwandlungsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 eine von ihm finanzierte weitere Versorgungszusage (Arbeitgeberzuschuss) nach den folgenden Regelungen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist nicht Teil des Entgelts des Beschäftigten und beruht auch nicht auf solchem.

- (2) Der Arbeitgeberzuschuss erfolgt durch eine Erhöhung der Zusage auf der Basis eines Beitrags von kalenderjährlich 60 €, ab dem Kalenderjahr 2004 von 120 €, in dem vom Arbeitgeber nach § 7 angebotenen und für die Entgeltumwandlung vereinbarten Durchführungsweg und der vereinbarten Zusageart.

Ist der Arbeitgeberzuschuss nicht durch eine entsprechende Erhöhung der aus der Entgeltumwandlung resultierenden Zusage möglich (etwa im Falle einer Förderung gem. §§ 10 a, 82 ff. EStG), erteilt der Arbeitgeber die Zusage gesondert im selben Durchführungsweg beim selben Anbieter. Abweichende Vereinbarungen sind zulässig.

- (3) Teilzeitbeschäftigte erhalten den Arbeitgeberzuschuss auf der Basis eines Beitrags, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit entspricht. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, erhält der Beschäftigte für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des Arbeitgeberzuschusses. Für volle Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, wird der Arbeitgeberzuschuss nicht erbracht.
- (4) Wird der Grundbeitrag aufgrund einer behördlichen Entscheidung, insbesondere über die Förderung gem. §§ 10a, 82 ff EStG, oder aufgrund einer Änderung der persönlichen Verhältnisse des Beschäftigten (§ 6 Abs. 2) nicht erreicht, ist dies für den Arbeitgeberzuschuss erst im auf die Änderung folgenden Kalenderjahr zu berücksichtigen.

- (5) In der Entgeltumwandlungsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 wird festgelegt, dass die Unverfallbarkeit und Insolvenzversicherung für den Zuschuss den Regelungen der durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage folgen und etwaige Steuern, insbesondere solche nach § 40b EStG von dem Beschäftigten getragen werden.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, etwaige notwendige Erklärungen, die für die Beiträge nach Abs. 2 dieses Paragraphen zu einer Steuerfreiheit nach dem EStG und zu einer Beitragsfreiheit nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften führen, gegenüber den zuständigen Stellen abzugeben.

## § 12 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1.1.2002, § 11a am 1.10.2002, in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2006, gekündigt werden.
- (2) Anträge auf Entgeltumwandlung für das Jahr 2002 können bereits ab dem 1.12.2001 gestellt werden.
- (3) In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorsieht und ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, ist eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erforderlich.
- (4) Sofern durch Gesetzesänderungen oder Rechtsprechung auch eine Änderung des vorliegenden Tarifvertrags notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierüber verhandeln mit dem Ziel, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- (5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften daraus bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

Eschborn, den 27. November 2001

Gesamtverband der Textilindustrie in der  
Bundesrepublik Deutschland,  
Arbeitgeberkreis Gesamttextil e.V.,  
Eschborn

IG Metall, Vorstand  
Frankfurt

Bundesvereinigung der Arbeitgeber  
im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.,  
Köln