



Handwerk

Bezirk
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt



Mehr selbstbestimmte Zeit und vorzeitig in Rente

Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und zum Ausgleich von Rentenabschlägen im metallverarbeitenden Handwerk



Handwerk | Bezirk
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt

Der Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und zum Ausgleich von Rentenabschlägen im metallverarbeitenden Handwerk für das Tarifgebiet des Landesverbandes Metall Niedersachsen, dem Handelsverband Land- und Baumaschinentechnik Niedersachsen und der Stadt Bremerhaven

Das Metallhandwerk sowie das Land- und Baumaschinenhandwerk zahlen zusätzlich in die gesetzliche Rente.

Es gibt mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

Erstmals gibt es einen Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen, vereinbart zwischen dem Landesverband Metall Niedersachsen, dem Handelsverband Land- und Baumaschinentechnik Niedersachsen und der IG Metall. Der Vertrag regelt zusätzliche Zahlungen der Arbeitgeber in die Deutsche Rentenversicherung und ermöglicht den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. IG Metall und Arbeitgeber verständigten sich am 20. März 2018 in Hannover auf das neue Tarifwerk, das mit Ende der Erklärungsfrist am 3. April rechtsgültig wurde und zum 1. Mai 2018 in Kraft getreten ist. Davon profitieren 40.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben.

Künftig haben alle Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf eine monatliche Zusatzzahlung der Arbeitgeber von 50 Euro in die

Deutsche Rentenversicherung, um einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben ohne Rentenkürzung zu ermöglichen. Die Beschäftigten können freiwillig einen zusätzlichen Beitrag leisten. Ein vorzeitiger Ruhestand kostet Geld. Er verringert die Rente für jeden vorgezogenen Monat um 0,3 Prozent. Mit den monatlichen zusätzlichen Zahlungen in Höhe von 50 Euro werden Kürzungen ausgeglichen. Durch freiwillige Zuzahlungen der Beschäftigten ist ein abschlagsfreier Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit 65 Lebensjahren möglich.

Erstmals dokumentieren zwei Arbeitgeberverbände mit der Unterzeichnung dieses Tarifvertrags, dass Beschäftigte nicht bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres arbeiten können, und dass sie moderne Arbeitsbedingungen mit Modellen für mehr Selbstbestimmung bieten müssen.



Thorsten Gröger,
Bezirksleiter der IG Metall
Niedersachsen und
Sachsen-Anhalt



Wilfried Hartmann,
Tarifsekretär der IG Metall
und Verhandlungsführer im
Metall-, Land- und
Baumaschinenhandwerk



Markus Wente,
Tarifsekretär der
IG Metall im
Handwerk

Tarifvertrag »Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen«

Vorwort	4	Erläuterungen zum Wertguthabenkonto	14-26	■ Einzelvereinbarung Wertguthaben	38-40
Inhaltsverzeichnis	5	Erläuterungen zum Ausgleich von Rentenabschlägen	28-31	Musterantrag auf zusätzliche monatliche Rentenzuzahlungen	41
Einleitung	6	■ Modellberechnung Rente mit 65 Jahren	31	Kontaktdaten IG Metall Geschäftsstellen	42
Kommentare zum Tarifvertrag	7	Mustervereinbarungen	32-40		
Der Tarifvertrag Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen	8-12	■ Betriebsvereinbarung Wertguthaben	32-37		

Die IG Metall begleitet den demografischen Wandel mit Zukunftstarifverträgen

Der Tarifvertrag »Bildung von Wertguthaben und der Ausgleich von Rentenabschlägen« als ein ergänzender Baustein zum Demografietarifvertrag

Das Prinzip von Wertguthaben ist, dass die Beschäftigten einen Teil ihres Entgelts langfristig ansparen können, um dann eine bezahlte und sozialversicherte Freistellung von der Arbeit zu bekommen.

Die demografische Entwicklung verändert unsere Arbeitswelt. Wir werden immer älter. Das wirkt sich auch auf unsere Arbeitsplätze aus. Und die Frage, wie wir Arbeit und Beschäftigung gestalten und ob wir genügend Fachkräfte in Deutschland haben werden, stellt sich bereits heute. Denn in vielen Unternehmen, auch im Handwerk, können Arbeitsplätze oft schon nicht mehr qualifiziert besetzt werden.

Das heißt, die Arbeitsbedingungen müssen für die Beschäftigten attraktiver werden. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein zugunsten der Unternehmen.

Die IG Metall hat auf Basis der letzten bundesweiten Beschäftigtenbefragung von 2013 den Wunsch ihrer Mitglieder nach mehr selbstbestimmter Zeit aufgenommen und in der Tarifrunde 2018 den Einstieg in eine neue Arbeitszeitkultur geschaffen. So auch in der Tarifrunde im metallverarbeitenden Handwerk mit dem Tarifvertrag »Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen«.

Das Prinzip von Wertguthaben ist, dass Beschäftigte einen Teil ihrer Arbeitszeit oder einen Teil ihres Entgelts langfristig ansparen. Dieses Guthaben kann genutzt werden, um eine bezahlte und sozialversicherte Freistellung von der Arbeit zu bekommen. Zum Beispiel

- für Pflegezeiten von Angehörigen,
- für Elternzeit,
- für befristete Teilzeit,
- für Qualifizierung,
- für einen vorgezogen Ruhestand.

Der zweite Baustein ist der Ausgleich von Rentenabschlägen, um vor dem regulären Renteneintrittsalter von 67 Jahren in Rente gehen zu können. Die Arbeitgeber sind mit dem Tarifvertrag jetzt verpflichtet, jeder/jedem Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr monatlich 50 Euro in die gesetzliche Rentenkasse zu zahlen. Jede/jeder kann das durch freiwillige Zusatzbeiträge pro Monat weiter aufstocken, so dass ein Ausscheiden vorzeitig finanzierbar wird.

Kommentare

Bildung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen sind ein »echter Fortschritt«

Zukunftssicherung geht nur mit guten und innovativen Tarifverträgen im Handwerk, meinen die Betriebspraktiker.



»Die Arbeitsbedingungen im Handwerk müssen noch attraktiver werden. Dieser Tarifvertrag ist der richtige Einstieg. Wir brauchen deutlich mehr Geld für Rücklagen, denn in vielen Metallbetrieben sind die Bedingungen nicht so gut wie bei uns.«

Michael Stumpe,
Cool it Isoliersysteme,
Melle bei Osnabrück



»Die Wertguthaben sind eine sinnvolle Alternative zur Auszahlung von Mehrarbeitsstunden und die neue Altersvorsorge im Metallhandwerk ist ein ganz wichtiger Schritt. Das kommt allen zugute.«

Simone Kleine,
Eilhauer Maschinenbau,
Langenhagen bei Hannover



»Wer kann schon bis 67 arbeiten? Die neue Altersvorsorge trifft genau unseren Nerv. Das ist eine wichtige Ergänzung für die Wertguthaben. Nur so sind vorgezogene Rente und Pflege von Angehörigen machbar.«

Stefan Krause,
Günter Till Präzisionsmechanik,
Helmstedt



»Endlich gibt es Wertguthaben. So müssen wir uns nicht auf irgendwelche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber einlassen, die meist finanzielle Nachteile bringen. Das Tarifpaket ist rundum gut.«

Christoph Germing,
Vogelsang Maschinenbau,
Essen bei Oldenburg

Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen

*für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerks
in Niedersachsen vom 20. März 2018, gültig ab 1. Mai 2018*

Zwischen

1. dem Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen
 2. dem Handwerks- und Handelsverband Land- und Baumaschinentechnik Niedersachsen e.V. und den IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste
- wird folgender Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschläge für Beschäftigte in Betrieben des Metall verarbeitenden Handwerks in Niedersachsen und Bremerhaven vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

- a. **räumlich:** für das Land Niedersachsen und der Stadt Bremerhaven
- b. **fachlich:** für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
- c. des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
- d. **persönlich:** für alle Beschäftigten soweit diese Mitglied der Tarifvertragspartei sind

§ 2 Wertguthaben

1. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien die Bildung von Wertguthaben auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bildung von Wertguthaben im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden. Es gelten die nachfolgenden Grundsätze.
2. Die Teilnahme an dem Wertguthabenmodell bedarf einer freiwilligen, individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Die Guthaben können nicht für betriebliche Zwecke genutzt werden.

3. Das Wertguthaben kann für die in § 7c SGB IV vorgesehenen Zwecke, insbesondere für

- Pflege- und Elternzeiten,
- befristete Teilzeit
- Qualifizierungszeiten,
- vorgezogenen Ruhestand,
- zur Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit

verwendet werden.

4. Wertguthaben werden aus tariflichen Ansprüchen gebildet. Das Wertguthaben ist als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Hierfür stehen tarifliche Arbeitszeit und tarifliche Entgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge, sowie Einmalzahlungen (z. B. tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) zur Verfügung.

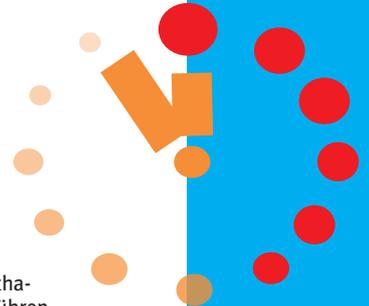
Bei der Einbringung von Arbeitszeit wird angespart über die Reduzierung bzw. Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeit. Hierzu bedarf es einer individuellen Vereinbarung. Die Umrechnung der eingebrachten Arbeitszeit erfolgt in Geldbeträgen mit dem individuellen Stundenentgelt.

Das Wertguthabenkonto kann zusätzlich in Zeit geführt werden, wenn die Betriebsparteien dies in einer Betriebsvereinbarung regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies in einer Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden.

Urlaubstage können nicht eingebracht werden.

Weitere Regeln für die Zuführung dieser Bestandteile sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Der/die Beschäftigte entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der/die Beschäftigte über die Einbringung. Der/die Beschäftigte kann jederzeit seine Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen beenden, wenn die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse sich ändern. Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.

5. Die Einbringung der in Ziffer 4 genannten Bestandteile ist wie folgt begrenzt:



**Mehr
selbstbestimmte
Zeit durch
Ansparen
von Zeit
oder Geld
als Wert-
guthaben**

Arbeitszeit: Reduzierung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche bzw. Einbringung von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 92 Stunden in einem Zeitraum von jeweils 12 Monaten.
Entgeltbestandteile: 10% des Jahreseinkommens pro Kalenderjahr.

Für Abfindungen und sonstige nicht tarifliche Einmalzahlungen gilt diese Grenze nicht.

6. Eine Einbringung ist nicht mehr möglich, wenn das Guthaben im Rahmen der verbleibenden Restarbeitszeit nicht mehr abgebaut werden kann.

7. Die Einbringung erfolgt einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

8. Wird Kurzarbeit während der Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen eingeführt, werden für den Zeitraum der Kurzarbeit die Regelungen des § 2 Ziffer 4 und 5 dieses Tarifvertrages ausgesetzt.

9. Für die Berechnung von Entgeltansprüchen aller Art (z. B. von Sonderzahlungen und Durchschnittsberechnungen) sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne die Einbringung ergeben würden.

10. Das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 7e SGB IV mit Ausnahme des Abs. 2 Satz 2 gegen Insolvenz zu schützen. Die Sicherung erfolgt ab dem ersten Beitrag des/der Beschäftigten.

11. Die Auswahl externer Dienstleister zur Führung der Konten oder zur Anlage der Wertguthaben darf nicht gegen die Stimme des Betriebsrates erfolgen.

12. Die Kosten der Einrichtung der Konten und die laufenden Kosten in der Anspar- und Freistellungsphase trägt der Arbeitgeber. Erträge aus der Kapitalanlage dürfen zur Deckung der nachweislich laufenden Kosten verwendet werden.

13. Die Anlage der Wertguthaben erfolgt nach § 7d Abs. 3 SGB IV.

14. Das Konzept der Kapitalanlage und die jährlichen Ergebnisse sind dem Betriebsrat, bei Betrieben ohne Betriebsrat dem Beschäftigten, zu erläutern.

15. Erträge aus der Kapitalanlage stehen den Beschäftigten unter Berücksichtigung des § 2 Ziffer 12 dieser Vereinbarung zu. Mit dem Betriebsrat sind die Vergütungssätze des externen Anbieters unter Vorlage aussagefähiger Vergleichsdaten zu verhandeln.

16. Eine Verzinsung der Wertguthaben erfolgt in der Form, dass die prozentuale Entgelterhöhung aus dem Flächentarifvertrag zum jeweiligen Stichtag auf den Bestand weitergegeben wird. Einmalzahlungen aus dem Flächentarifvertrag bleiben unberücksichtigt.

17. Im Falle von Beitragsänderungen zur Sozialversicherung während der Freistellungsphase gegenüber der Einbringungsphase werden in der Freistellungsphase die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nur in der Höhe der Beitragshöhe am Ende der Einbringungsphase den Wertguthaben entnommen.

18. Die Mitteilung gem. § 7d Abs. 2 SGB IV erfolgt spätestens im März des Folgejahres. Ergibt die Prüfung der Rentenversicherungsträger Feststellungen nach § 7e Abs. 6 SGB IV, ist der Betriebsrat unverzüglich darüber zu unterrichten.

19. Der/die Beschäftigte kann eine Freistellungsvereinbarung vom Arbeitgeber gemäß § 2 Ziffer 3 auf der Basis von 70 % bis 130 % seines bisherigen Entgelts verlangen. Der Betrag darf 450 Euro/Monat nicht unterschreiten. Eine Freistellung kann nur für volle Monate in Voll- oder Teilzeit gewährt werden und es bedarf seitens des Arbeitnehmers eine Ankündigungsfrist von mindestens 2 Monaten. Aufgrund von individualvertraglicher Absprache können kürzere Ankündigungsfristen vereinbart werden.

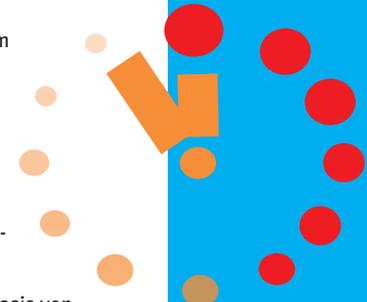
20. Während der Freistellungsphase werden der tarifliche Urlaub und alle tariflichen Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) gewährt.

21. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann der/die Beschäftigte verlangen, dass das Wertguthaben übertragen wird, soweit der neue Arbeitgeber zustimmt. Die Übernahme des Wertguthabens ist verpflichtend sofern der Folgearbeitgeber gegenüber diesem Tarifvertrag tarifgebunden ist und Wertzeitkontenregelungen bereits bestehen.

22. Ist eine planmäßige Verwendung des Wertguthabens nicht mehr möglich, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfolgt entsprechend der gesetzlichen Vorschriften eine Abwicklung des Guthabens als »Störfall«.

§ 3 Ausgleich von Rentenabschlägen

1. Um Einbußen bei der späteren Rente zu verhindern und einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, können Rentenabschläge ausgeglichen werden. Hierzu können sich die Versicherten ab dem 50. Lebensjahr von der Rentenversicherung ausrechnen lassen, was ein Ausgleich von Abschlägen bei einem gewünschten Rentenalter kostet. Die Teilnahme an dem Ausgleich von Rentenabschlägen ist für den Beschäftigten freiwillig. Sie bedarf einer individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten.



Vorgezogene Rente durch Zuzahlungen des Arbeitgebers ab dem 50. Lebensjahr

Um den Beschäftigten einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, werden zum Ausgleich von Rentenabschlägen folgende Regelungen vereinbart:

2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr einen monatlich zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 50 Euro als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung einzuzahlen. Die Zahlung erfolgt ab Antragstellung des Beschäftigten.
3. Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass monatlich mindestens 50 Euro von ihrem Einkommen als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.
4. Sonderzahlungen, Prämien, Zahlungen wegen Störfall gemäß § 2 Ziffer 21/22 dieses Tarifvertrages und deren Teilbeträge können ebenfalls als Zusatzbeiträge in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.
5. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die zusätzlichen Beiträge jeweils zum 01. Juni und zum 01. Dezember eines Jahres an die Deutsche Rentenversicherung zu überweisen. Der Beschäftigte erhält hierüber eine schriftliche Bestätigung.

§ 4 Sonstige Regelungen

Dieser Tarifvertrag ersetzt die entsprechenden Tarifverträge des Metall verarbeitenden Handwerks in Niedersachsen in den in diesem Tarifvertrag ausdrücklich geregelten Regelungspunkten. Ansonsten bleiben die übrigen Regelungen in Kraft.

Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die gesetzlichen Bestimmungen, werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite in Verhandlungen über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen eintreten.

§ 5 Laufzeit/Kündigung

Dieser Vertrag tritt zum 1. Mai 2018 in Kraft und kann erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.



AUFBAU DES TARIFVERTRAGS

Teil 1 Wertguthaben

Wertguthaben für mehr selbstbestimmte Zeit, durch das Ansparen von Zeit:

- für Pflegezeiten von Angehörigen,
- für Elternzeit,
- für befristete Teilzeit,
- für Qualifizierung,
- für einen vorgezogenen Ruhestand.

Teil 2 Ausgleich von Rentenabschlägen

Zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers auf das gesetzliche Rentenkonto, um Abschläge bei einem vorgezogenen Ruhestand zu minimieren.

IG Metall-Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf die Zuzahlungen, laut Tarifvertrag.

Teil 1 des Tarifvertrags: Wertguthaben

Was sind Wertguthaben?

Wertguthaben sind eine Form von Arbeitszeitkonten, die eine längerfristige Freistellung von der Arbeit ermöglichen sollen. Zu diesem Zweck werden Entgelt- oder Zeitanteile der oder des Beschäftigten in einem Wertguthaben angespart und im Falle der Freistellung ausgezahlt.

Das Besondere: Der Sozialversicherungsschutz bleibt während der Freistellungsphase erhalten.

Wenn Wertguthaben eingeführt werden, bleiben andere Formen der Arbeitszeitkonten wie Gleitzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten erhalten. Im Gegensatz zum Wertguthaben soll mit diesen Konten eine flexible, kurzfristige Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten oder zum Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen erfolgen.

Wie funktioniert das Wertguthaben?

In der Ansparphase bringt die oder der Beschäftigte Teile ihres bzw. seines (Brutto-)Arbeitsentgelts sowie der Arbeitgeber seinen Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung in das Wertguthaben ein. Das Wertguthaben wird also als Bruttobetrag inklusive Steuern und Sozialversicherungsbeitrag geführt. Im Laufe der Ansparphase wächst das Wertguthaben an.

Beginnt die Freistellungsphase, zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aus dem zur Verfügung stehenden Wertguthaben aus. Das Wertguthaben wird abgebaut.

Die Wertguthabenvereinbarung

Was muss der Betriebsrat oder die/der Beschäftigte machen, um das Wertguthaben einzuführen?

Für die Einführung muss eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen werden. Die Rechtsgrundlage sind der Tarifvertrag §2 Abs 1 und § 7 Abs. 1a Sozialgesetzbuch (SGB).

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn **nicht** das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt wird.

Sondern: Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung zu entnehmen.

Rechtsgrundlage

§ 7b Sozialgesetzgebung (SGB V) Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 1- 2

Wertguthaben

(1) Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien die Bildung von Wertguthaben auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bildung von Wertguthaben im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden. Es gelten die nachfolgenden Grundsätze.

(2) Die Teilnahme an dem Wertguthabenmodell bedarf einer freiwilligen, individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Die Guthaben können nicht für betriebliche Zwecke genutzt werden.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 3-4

Wertguthaben

(3) Das Wertguthaben kann für die in § 7c SGB IV vorgesehenen Zwecke, insbesondere für

- Pflege- und Elternzeiten,
- befristete Teilzeit,
- Qualifizierungszeiten,
- vorgezogenen Ruhestand,
- zur Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit verwendet werden.

(4) Wertguthaben werden aus tariflichen Ansprüchen gebildet. Das Wertguthaben ist als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Hierfür stehen tarifliche Arbeitszeit und tarifliche Entgeltbestandteile wie z. B. Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge sowie Einmalzahlungen (z. B. tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) zur Verfügung...

Bei der Einbringung von Arbeitszeit wird angespart über die Reduzierung bzw. Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeit. Hierzu bedarf es einer individuellen Vereinbarung. Die Umrechnung der eingebrachten Arbeitszeit erfolgt in Geldbeträgen mit dem individuellen Stundenentgelt.

Die Verwendung des Wertguthaben

Wofür kann ich das Wertguthaben verwenden?

Für gesetzliche geregelte (vollständig oder teilweise) Freistellungen oder verringerte Arbeitszeiten, insbesondere:

- nach dem Pflegezeitgesetz zur häuslichen Pflege Angehöriger
- nach dem Elterngeld- und Zeitgesetz zur Betreuung von Kindern
- für verringerte Arbeitszeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Für vertraglich vereinbarte Freistellungen, insbesondere:

- die unmittelbar vor Rentenbeginn liegen
- in denen der Beschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

Sind Wertguthaben eine betriebliche Altersvorsorge?

Nein. Mit Wertguthaben sollen in der Regel längerfristige Freistellungen während des Erwerbslebens finanziert werden.

Kann das Wertguthaben parallel zur betrieblichen Altersvorsorge eingeführt werden?

Die Einführung des Wertguthabens ist parallel oder nachträglich möglich. Wertguthaben werden häufig ergänzend eingeführt, um eine betriebliche Option zur Finanzierung eines Übergangs in den Ruhestand zu haben.

Besteht die Möglichkeit, ein Wertguthaben auch nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze zu führen?

Nein. Der Aufbau des Wertguthabens kann nur während der Beschäftigung erfolgen und muss während des Erwerbslebens abgebaut werden. Deshalb muss die Freistellungsphase bis zum Eintritt in die gesetzliche Rente abgeschlossen sein.

Wie kann Wertguthaben als Rentenaufstockung verwendet werden?

Wertguthaben kann unmittelbar vor dem Zeitpunkt des Bezugs einer Rente wegen Alters genommen werden. Es ermöglicht vorzeitig die bezahlte Freistellung aus dem Betrieb.

Rechtsgrundlage

§ 7c SGB Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) in denen der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes verlangen kann,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
 - b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 4

Wertguthaben

(4)... Das Wertguthabekonto kann zusätzlich in Zeit geführt werden, wenn die Betriebsparteien dies in einer Betriebsvereinbarung regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies in einer Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden.

Urlaubstage können nicht eingebracht werden.

Weitere Regeln für die Zuführung dieser Bestandteile sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Der/die Beschäftigte entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der/die Beschäftigte über die Einbringung. Der/die Beschäftigte kann jederzeit seine/ihre Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen beenden, wenn die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse sich ändern. Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 5-9

Wertguthaben

(5) Die Einbringung der in Ziffer 4 (siehe Seite 17/18) genannten Bestandteile ist wie folgt begrenzt:

Arbeitszeit: Reduzierung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche bzw. Einbringung von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 92 Stunden in einem Zeitraum von jeweils 12 Monaten.

Entgeltbestandteile: 10% des Jahreseinkommens pro Kalenderjahr.

Für Abfindungen und sonstige nicht tarifliche Einmalzahlungen gilt diese Grenze nicht.

(6) Eine Einbringung ist nicht mehr möglich, wenn das Guthaben im Rahmen der verbleibenden Restarbeitszeit nicht mehr abgebaut werden kann.

(7) Die Einbringung erfolgt einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Die Bildung des Wertguthaben

Wie ist die Teilnahme an dem Modell geregelt?

Die Teilnahme ist für jede Beschäftigte/jeden Beschäftigten freiwillig.

Was kann eingebracht werden?

Eingebracht werden können tarifliche Ansprüche wie zum Beispiel Zeitguthaben, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge sowie Einmalzahlungen oder ersparte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Was darf nicht eingebracht werden?

Urlaubstage dürfen nicht eingebracht werden, weil die Erholzeiten gesetzlich geschützt sind.

Wie kann eingezahlt werden?

Die Einzahlung erfolgt individuell entweder auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, wenn es keinen Betriebsrat im Unternehmen gibt. Eine Beendigung der Einzahlung ist jederzeit möglich.

Was kann maximal eingebracht werden?

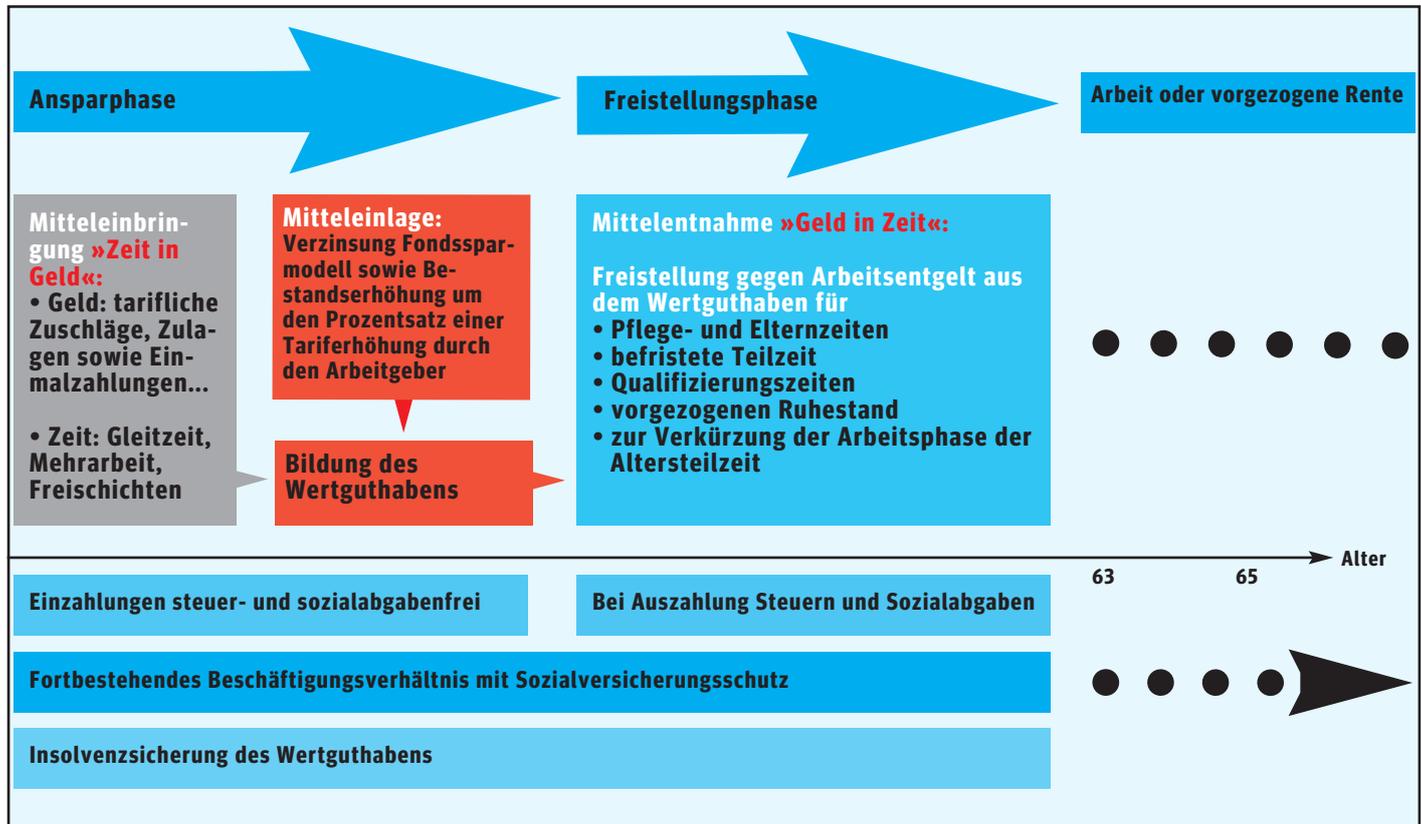
Die Einbringung in das Wertguthabekonto ist begrenzt auf:

- Reduzierung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 2 bezahlten Stunden pro Woche.
- Einbringung von Arbeitszeitguthaben (maximal 92 Stunden pro Kalenderjahr).
- Entgeltbestandteile: 10 Prozent des Jahreseinkommens pro Kalenderjahr. Ausgenommen sind Abfindungen und sonstige Einmalzahlungen. Die können unbegrenzt eingezahlt werden.

Wann ist eine Einbringung nicht mehr möglich?

Sobald das Guthaben bis zum Ablauf des Beschäftigungsverhältnisses nicht aufgebraucht werden kann.

Das Wertguthabenkonto Tarifvertrag § 2



TARIFVERTRAG § 2 ABS 8-10, 20-21

Wertguthaben

- (8) Wird Kurzarbeit während der Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen eingeführt, werden für den Zeitraum der Kurzarbeit die Regelungen des § 2 Ziffer 4 und 5 dieses Tarifvertrages ausgesetzt.
- (9) Für die Berechnung von Entgeltansprüchen aller Art (z. B. von Sonderzahlungen und Durchschnittsberechnungen) sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne die Einbringung ergeben würden.
- (10) Das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 7e SGB IV mit Ausnahme des Abs. 2 Satz 2 gegen Insolvenz zu schützen. Die Sicherung erfolgt ab dem ersten Beitrag des/der Beschäftigten.
- (21) Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann der/die Beschäftigte verlangen, dass das Wertguthaben übertragen wird, soweit der neue Arbeitgeber zustimmt. Die Übernahme des Wertguthabens ist verpflichtend, sofern der Folgearbeitgeber gegenüber diesem Tarifvertrag tarifgebunden ist und Wertzeitkontenregelungen bereits bestehen.
- (22) Ist eine planmäßige Verwendung des Wertguthabens nicht mehr möglich, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfolgt entsprechend der gesetzlichen Vorschriften eine Abwicklung des Guthabens als »Störfall«.

Störungen beim Ansparen von Wertguthaben

Was passiert bei Kurzarbeit?

Das Wertguthaben darf dann nicht zur Auszahlung bei Kurzarbeit aufgelöst werden und ist geschützt, wenn nach den Regeln der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für die im SGB IV genannten Auszeiten verwendet werden sollen.

Welche Übertragungsmöglichkeiten gibt es?

Ein Beschäftigungsverhältnis kann enden, bevor ein Wertguthaben in Anspruch genommen oder vollständig abgebaut werden konnte. Dafür gibt es zahlreiche Gründe: vom Arbeitgeberwechsel über Kündigung bis hin zu Erwerbsminderung oder Tod der bzw. des Beschäftigten.

Deshalb können Wertguthaben auf verschiedene Weise übertragen werden:

- Das Wertguthaben kann auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser zustimmt.
- Das Wertguthaben kann auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Bedingung hierfür ist, dass das Wertguthaben einen Mindestbeitrag, das Sechsfache der monatlichen sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße, übersteigt. Ist dies nicht möglich oder erwünscht, kann das Wertguthaben – unter Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern – ausgezahlt werden (sogenannter Störfall).
- Wertguthaben können zu Lebenszeiten der Beschäftigten auf Dritte durch eine Schenkung übertragen werden. Im Fall der Schenkung muss der Arbeitgeber die Wertguthaben zuvor versteuern und die Beiträge zur Sozialversicherung abführen. Die verbleibende Auszahlung kann verschenkt werden.
- Im Todesfall ist das Wertguthaben vererbbar, da es bereits mit Arbeitskraft bezahlt wurde. Das Wertguthaben muss zuvor in der Sozialversicherung verbeitragt und versteuert werden.

Was passiert bei Arbeitslosigkeit?

Arbeitslosengeld I

Das Arbeitslosengeld bemisst sich grundsätzlich nach dem im letzten Jahr vor der Anspruchsentstehung erzielten Arbeitsentgelts. In Fällen einer Wertguthabenvereinbarung ist für Zeiten der Beschäftigung (Ansparphase) das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das für die geleistete Arbeitszeit ohne die Wertgutvereinbarung erzielt worden wäre. Damit sind Nachteile durch die Ansparung des Wertguthabens ausgeschlossen.

Soweit Zeiten der Freistellung bei der Bemessung zu berücksichtigen sind, ist von dem in der Freistellungsphase aus dem Wertguthaben erzielten Arbeitsentgelt auszugehen.

Wird ein Wertguthaben bei Beendigung einer Beschäftigung ausgezahlt, erfolgt keine Anrechnung auf das Arbeitslosengeld.

Arbeitslosengeld II

Wenn das Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses an die Beschäftigten ausgezahlt wurde, wird grundsätzlich bei der Berechnung Arbeitslosengeld II berücksichtigt.

Wenn die Beschäftigten das Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wird das Wertguthaben nicht ausgezahlt.

Was passiert bei einer Insolvenz?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, das Wertguthaben gegen Insolvenz zu versichern (§ 7e SGB Insolvenzschutz). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat bzw. den Beschäftigten unverzüglich zu unterrichten.

Rechtsgrundlage

§ 7f SGB Übertragung von Wertguthaben

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen. Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Absatz 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Absatz 2 gesondert auszuweisen.



Der Insolvenzschutz des Wertguthabens

Wozu dient der Insolvenzschutz (§7e SGB IV)?

Auf dem Wertguthabekonto werden Entgelte angespart, für die bereits eine Arbeitsleistung erbracht wurde. Deshalb ist klar, dass die einbehaltene Vergütung der geleisteten Arbeit im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt sein muss. Der Gesetzgeber hat hierfür strenge Vorschriften erlassen, deren Einhaltung in regelmäßigen Abständen von den Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfern der Rentenversicherungsträger kontrolliert wird.

Wie erfolgt die Kontrolle?

Kontrolle 1: Der Arbeitgeber (AG) hat die/den Arbeitnehmer(-in) (AN) über den Insolvenzschutz zu unterrichten. Fordert die/der AN den AG auf, der Insolvenzversicherung nachzukommen und weist der AG nicht innerhalb von 2 Monaten ausreichende Sicherung nach, kann die/der AN die Wertguthabenvereinbarung kündigen. Das Wertguthaben wird dann aufgelöst (Störfall).

Kontrolle 2: Stellt der Rentenversicherungsträger bei Betriebsprüfung fest, dass kein Insolvenzschutz erfolgt, das gewählte Sicherungsmittel ungeeignet ist, die Sicherungsmittel den Umfang der Wertguthaben um 30% unterschreiten oder der gesamte Sozialversicherungsbeitrag nicht enthalten ist, muss der AG innerhalb von zwei Monaten nachbessern. Andernfalls ist die Wertguthabenvereinbarung von Anfang an unwirksam und das Wertguthaben aufzulösen.

Kontrolle 3: Der AG haftet für den entstandenen Schaden bei nicht erfolgter oder nicht ausreichender Insolvenzversicherung. Bei juristischen Personen haften auch die Organvertreter gesamtschuldnerisch. Der Arbeitgeber oder Organvertreter haftet nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben. Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung des Insolvenzschutzes ist unzulässig, es sei denn, er wird durch gleichwertigen Schutz abgelöst.

Rechtsgrundlage

§ 7e SGB Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nummer 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Pfandungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Absatz 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Absatz 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 11-15

Wertguthaben

(11) Die Auswahl externer Dienstleister zur Führung der Konten oder zur Anlage der Wertguthaben darf nicht gegen die Stimme des Betriebsrates erfolgen.

(12) Die Kosten der Einrichtung der Konten und die laufenden Kosten in der Anspar- und Freistellungsphase trägt der Arbeitgeber. Erträge aus der Kapitalanlage dürfen zur Deckung der nachweislich laufenden Kosten verwendet werden.

(13) Die Anlage der Wertguthaben erfolgt nach § 7d Abs. 3 SGB IV.

(14) Das Konzept der Kapitalanlage und die jährlichen Ergebnisse sind dem Betriebsrat, bei Betrieben ohne Betriebsrat dem Beschäftigten, zu erläutern.

(15) Erträge aus der Kapitalanlage stehen den Beschäftigten unter Berücksichtigung des § 2 Ziffer 12 dieser Vereinbarung zu. Mit dem Betriebsrat sind die Vergütungssätze des externen Anbieters unter Vorlage aussagefähiger Vergleichsdaten zu verhandeln.

Führung und Verwaltung des Wertguthabens

Wer führt das Wertguthabenkonto?

Ein externer Dienstleister führt die Konten. Die Kosten der Einrichtung trägt der Arbeitgeber.

Wie muss das Wertguthabenkonto geführt werden?

Die Guthaben sind in Geld zu führen.

Wie erfolgt die Anlage und Verzinsung des Wertguthabens?

Die Anlage der Wertguthaben erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen. Das Gesetz schreibt den sicheren Erhalt von Wertguthaben vor, damit angesparte Guthaben vor allem bei langfristigen Anlagen nicht verloren gehen.

Die prozentuale Entgelterhöhung aus dem Flächentarifvertrag wird zum jeweiligen Stichtag auf den Bestand weitergegeben sowie die Zinserträge aus der Anlage des Wertguthabens.

Was muss bei der Anlage berücksichtigt werden?

Bei der Anlage des Wertguthabens darf ein Aktien-/Aktienfonds-Anteil von 20 Prozent nicht überschritten werden und der Rückfluss muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme mindestens die angelegten Beiträge gewährleisten.

Vom Aktienanteil kann durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrags abgewichen werden. Oder wenn das Wertguthaben ausschließlich für den vorgezogenen Ruhestand verfügbar ist.

Wie wird über den Kontostand berichtet?

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigte/den Beschäftigten mindestens einmal jährlich über die Höhe des Wertguthabens sowie über die Führung und Verwaltung des Wertguthabens zu informieren.

Rechtsgrundlage

§ 7d SGB Führung und Verwalten von Wertguthaben

- (1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.
- (2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.
- (3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder
2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 16-18

Wertguthaben

- (16) Eine Verzinsung der Wertguthaben erfolgt in der Form, dass die prozentuale Entgelterhöhung aus dem Flächentarifvertrag zum jeweiligen Stichtag auf den Bestand weitergegeben wird. Einmalzahlungen aus dem Flächentarifvertrag bleiben unberücksichtigt.
- (17) Im Falle von Beitragsänderungen zur Sozialversicherung während der Freistellungsphase gegenüber der Einbringungsphase werden in der Freistellungsphase die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nur in der Höhe der Beitragshöhe am Ende der Einbringungsphase den Wertguthaben entnommen.
- (18) Die Mitteilung gem. § 7d Abs. 2 SGB IV erfolgt spätestens im März des Folgejahres. Ergibt die Prüfung der Rentenversicherungsträger Feststellungen nach § 7e Abs. 6 SGB IV, ist der Betriebsrat unverzüglich darüber zu unterrichten.

TARIFVERTRAG § 2 ABS 19-20

Wertguthaben

(19) Der/die Beschäftigte kann eine Freistellungsvereinbarung vom Arbeitgeber gemäß § 2 Ziffer 3 auf der Basis von 70 % bis 130 % seines bisherigen Entgelts verlangen. Der Betrag darf 450 Euro/Monat nicht unterschreiten. Eine Freistellung kann nur für volle Monate in Voll- oder Teilzeit gewährt werden und es bedarf seitens des Arbeitnehmers eine Ankündigungsfrist von mindestens 2 Monaten. Aufgrund von individualvertraglicher Absprache können kürzere Ankündigungsfristen vereinbart werden.

(20) Während der Freistellungsphase werden der tarifliche Urlaub und alle tariflichen Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) gewährt.

Entnahme des Wertguthabens

Welches Entgelt gilt als angemessen während der Freistellungsphase?

Die Höhe des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase ist bei Beschäftigten, die sozialversicherungspflichtig sind, in § 7 Abs. 1a SGB IV geregelt. Danach ist ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen. Als angemessen gilt ein Arbeitsentgelt von mindestens 70 und maximal 130 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Monate der Freistellungsphase. Dabei ist zu beachten, dass das Arbeitsentgelt während der Freistellung die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro übersteigt.

Während der Freistellungsphase werden der tarifliche Urlaub sowie alle tariflichen Einmalzahlungen gewährt.

Wann werden Sozialabgaben abgeführt?

Während der Freistellungsphase werden die Beiträge zur Sozialversicherung auf das während dieser Zeit vereinbarungsgemäß als Arbeitsentgelt ausgezahlte Wertguthaben entrichtet. In der Freistellungsphase sind die Beschäftigten zudem weiterhin sozialversichert.

Wann werden Wertguthaben versteuert?

Während der Ansparphase ist das Wertguthaben steuer- und sozialabgabenfrei. Für die Beschäftigten gilt das Zuflussprinzip, das heißt, die Besteuerung erfolgt in der Entnahmephase (Freistellung). Die dabei bezogenen Leistungen unterliegen grundsätzlich in voller Höhe der Besteuerung als Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit gemäß § 19 Einkommenssteuergesetz (EStG).

A young man with short brown hair, wearing a red zip-up hoodie, is working in a workshop. He is holding a blue and black Makita power drill with both hands, using it to work on a metal structure. The structure has many vertical metal rods. He is looking towards the camera with a slight smile. The background is a workshop with orange and white walls and various tools and equipment.

Ole Meyer im Krüge, Cool it Isoliersysteme: »Ich stehe zwar noch ganz am Anfang meines Berufslebens, aber das Wertguthabenkonto ist eine sichere Möglichkeit, Zeit für verschiedene Lebensphasen anzusparen. Und so ganz nebenbei schon etwas für die Rente zu tun.«

TARIFVERTRAG § 3 ABS 1-2

Ausgleich von Rentenabschlägen

(1) Um Einbußen bei der späteren Rente zu verhindern und einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, können Rentenabschläge ausgeglichen werden. Hierzu können sich die Versicherten ab dem 50. Lebensjahr von der Rentenversicherung ausrechnen lassen, was ein Ausgleich von Abschlägen bei einem gewünschten Rentenalter kostet. Die Teilnahme an dem Ausgleich von Rentenabschlägen ist für den Beschäftigten freiwillig. Sie bedarf einer individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Um den Beschäftigten einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, werden zum Ausgleich von Rentenabschlägen folgende Regelungen vereinbart:

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr einen monatlich zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 50 Euro als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung einzuzahlen. Die Zahlung erfolgt ab Antragstellung des Beschäftigten.

Ausgleichszahlungen von Rentenabschlägen

Welche Rentenkürzungen kann man ausgleichen?

Bis 2030 sinkt die gesetzliche Rente nach 45 Beitragsjahren auf nur noch 43 Prozent des bisherigen individuellen Durchschnittseinkommens. Geht eine Beschäftigte/ein Beschäftigter vorzeitig in Rente, erhält sie/er ab diesem Zeitpunkt eine geminderte Rente. Dann fehlen sowohl die Beiträge als auch die Beitragszeiten. Für jeden Monat, den eine Beschäftigte/ein Beschäftigter vorzeitig in Rente geht, wird die Rente um 0,3 Prozent für den gesamten Bezugszeitraum gekürzt.

Aufgrund dieser Rentenabschläge können viele Beschäftigte nicht vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Früher in Rente: Wie geht das?

Die IG Metall hat mit dem Tarifvertrag »Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen« eine finanzierbare Alternative mit den Arbeitgebern im metallverarbeitenden Handwerk vereinbart.

Auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen wie zum Beispiel des Flexi- rentengesetzes von 2017 können Beschäftigte drohende Rentenabschläge ausgleichen, indem sie zusätzliche Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung einzahlen.

Folgende Ausgleichszahlungen sind möglich:

- gegen Rentenabschläge bei einem vorzeitigen Bezug einer Altersrente,
- von Rentenverlusten wegen Scheidung.

Wie können die Zusatzzahlungen in die Rentenkasse erfolgen?

Zunächst einen Antrag auf Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung zum Ausgleich einer Rentenminderung bei der Deutschen Rentenversicherung stellen und nach Erhalt der Auskunft den Arbeitgeber bitten den Zusatzbeitrag zu zahlen.

Alle 6 Monate regelmäßige Zahlungen.

Einmalige größere Beträge wie zum Beispiel Abfindungen.

Wer kann einzahlen?

Alle versicherungspflichtigen Beschäftigten ab dem 50. Lebensjahr.

Wie lange darf eingezahlt werden?

Einzahlungen sind bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglich.

Welche steuerlichen Vorteile ergeben sich?

Zahlt der Arbeitgeber die Hälfte der Ausgleichszahlung ein, können alle Steuervorteile voll genutzt werden.

Gemäß § 187a SGB VI müssen Ausgleichszahlungen nur teilweise versteuert werden.

Die Höchstbeträge liegen bei 20.000 Euro für Alleinstehende und bei 40.000 Euro für Verheiratete.

Es können von den vorgenannten Beträgen nach Abzug der Pflichtbeiträge des Arbeitgebers 82 Prozent steuerlich geltend gemacht werden.

TARIFVERTRAG § 3 ABS 3-5**Ausgleich von Rentenabschlägen**

(3) Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass monatlich mindestens 50 Euro von ihrem Einkommen als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.

(4) Sonderzahlungen, Prämien, Zahlungen wegen Störfall gemäß § 2 Ziffer 21/22 dieses Tarifvertrages und deren Teilbeträge können ebenfalls als Zusatzbeiträge in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.

(5) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die zusätzlichen Beiträge jeweils zum 01. Juni und zum 01. Dezember eines Jahres an die Deutsche Rentenversicherung zu überweisen. Der Beschäftigte erhält hierüber eine schriftliche Bestätigung.

TARIFVERTRAG § 3

Tarifanspruch

»Ab dem 50. Lebensjahr haben alle IG Metall-Mitglieder einen Rechtsanspruch auf zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers in die Rentenkasse von 50 Euro monatlich.

Die Zahlung muss beim Arbeitgeber beantragt werden!«

Ausgleichszahlungen von Rentenbeiträgen

Welche Vorteile haben Ausgleichszahlungen?

Die individuelle Rente steigt mit den Ausgleichszahlungen sofort. Künftige Renten fallen höher aus, weil diese immer prozentual auf das individuelle Rentenkonto angerechnet werden.

Durch die Ausgleichszahlungen können Steuervorteile geltend gemacht werden.

Wieviel sollte man einzahlen, damit sich die Rente entsprechend erhöht?

Versicherte können diese Information bei der Deutschen Rentenversicherung einholen. Dafür muss ein Formular aus dem Internet heruntergeladen und ausgefüllt an die Deutsche Rentenversicherung geschickt werden.

Ersetzen Ausgleichszahlungen fehlende Wartezeiten?

Für alle Renten der gesetzlichen Rentenversicherung sind Mindestzugehörigkeitszeiten notwendig. Ausgleichszahlungen können fehlende Monate nicht ersetzen.

Welche Vorteile bietet der Tarifabschluss der IG Metall?

Der Tarifvertrag regelt zusätzliche Zahlungen der Arbeitgeber in die Deutsche Rentenversicherung. Davon profitieren 40.000 Beschäftigte in 1.900 Betrieben in Niedersachsen und Bremerhaven.

Ab dem 1. Mai 2018 haben alle IG Metall-Mitglieder ab dem 50. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf eine monatliche Zuzahlung des Arbeitgebers in die Deutsche Rentenversicherung in Höhe von 50 Euro, um einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben ohne Rentenkürzung zu ermöglichen.

Jede/Jeder Beschäftigte kann freiwillig mindestens 50 Euro vom Einkommen monatlich als Zusatzbeitrag ergänzend einzahlen.

Modellrechnung: Ausstieg mit 65 Jahren

Wer vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren in Rente geht, muss Abschläge für den Rest des Lebens in Kauf nehmen. Ein Beispiel: Die Rente beträgt 1.200 Euro (brutto), der Abschlag liegt bei einem zwei Jahre vorgezogenem Rentenbeginn bei 7,2 Prozent. Die Rente wird dann um 86,40 Euro auf 1.113,60 Euro gekürzt.

Aber dieser Abschlag kann ausgeglichen werden. Dazu müssen zusätzliche Beiträge gezahlt werden. Das ist ab dem 50. Lebensjahr möglich. Der Tarifvertrag »Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen« verpflichtet die Arbeitgeber, dafür monatlich 50 Euro extra zu zahlen – ab dem 50. Lebensjahr. Die Beschäftigten können ab diesem Zeitpunkt ebenfalls freiwillig (mindestens) 50 Euro von ihrem Einkommen an monatlichen Zusatzbeiträgen leisten.

Die Rente fällt mit Zuzahlung ab 50 Jahren höher aus!

- Beispielrente mit 67 Jahren: 1.200 Euro
- Vorzeitige Rente mit 65 Jahren: 1.113,60 Euro (minus 7,2% Abschlag = dauerhaft 86,40 Euro weniger)
- Plus Zuzahlung des Arbeitgebers 50 Euro pro Monat
- Plus eigene Zuzahlung von 50 Euro pro Monat
- Beispielrente neu mit 65 Jahren: 1.190 Euro

Die Rente wäre also dauerhaft um etwa 76 Euro gestiegen. Und wer am Ende doch länger arbeiten kann und/oder will, hat folglich keine Abschläge und erhöht seine Rente zusätzlich auf 1.282 Euro.

Berechnung auf Basis des Eckentgelts 2018



Betriebsvereinbarung Wertguthabenkonten

Zwischen

der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der Firma

wird folgende

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die

Einbringung von Zeit und Geld in Wertguthabenkonten

abgeschlossen.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Sinne von §5 Abs. 1 BetrVG des Geltungsbereiches des Tarifvertrages zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen vom 20. März 2018.

2. Einbringung in das Wertguthabenkonten

2.1. Einbringung von Zeit

Der Beschäftigte/die Beschäftigte kann maximal 92 Stunden/Jahr auf sein/ihr Wertguthabenkonto übertragen.

Bei der Einbringung von Arbeitszeit wird angespart über die Reduzierung bzw. Erweiterung der regelmäßig wöchentlichen/tariflichen Arbeitszeit von max. 2 Stunden pro Woche.

2.2. Einbringung von Geld

Der Beschäftigte/die Beschäftigte kann höchstens 10 % seines/ihrer Jahreseinkommens auf das Wertguthabenkonto übertragen.

Die folgenden Entgeltbestandteile können nur auf Antrag des Beschäftigten/der Beschäftigten auf das Wertguthabenkonto überführt werden, wobei die Einbringungserklärung seitens des Beschäftigten/der Beschäftigten vorliegen muss, bevor der Entgeltanspruch entstanden ist:

- Bestandteile des monatlichen Arbeitsentgelts wie Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge
- Leistung nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlung (Weihnachtsgeld).
- Leistung nach dem Manteltarifvertrag über zusätzliches Urlaubsgeld.
- Tarifliche bzw. betriebliche Einmalzahlungen (z. B. Tantiemen, Jubilar-Gelder etc.).

Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.

Die Einbringung erfolgt immer Brutto einschließlich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung.

Die Beantragung erfolgt mit Hilfe der Einbringungserklärung (siehe Anlage).

2.3. Einbringung der Tariferhöhung

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, das bestehende Wertguthaben jeweils zeitgleich um die vereinbarte prozentuale Entgelterhöhung des Flächentarifvertrages zu erhöhen.

Fortsetzung...

3. Einbringungserklärung

Die Einbringungserklärung soll grundsätzlich für ein Kalenderjahr Gültigkeit haben. Wahlweise kann der Beschäftigte/die Beschäftigte erklären, dass die in der Einbringungserklärung festgelegten Bedingungen bis auf Widerruf auch für die Folgejahre gelten sollen.

Sollten für einen Beschäftigten/eine Beschäftigte jedoch Umstände eintreten, die erfordern, dass die Einbringungserklärung auf die persönliche Situation des Beschäftigten/der Beschäftigten angepasst werden muss, so muss die Änderung der Einbringungserklärung vor Fälligkeit der entsprechenden Entgeltbestandteile erfolgen, d. h. mindestens 2 Wochen vor Ende eines Abrechnungszeitraums.

Beschäftigter/Beschäftigte und Arbeitgeber haben darauf zu achten, dass die maximal einzubringenden 92 Stunden/Jahr sowie die maximal einzubringenden Entgeltbestandteile in Höhe von 10% eines Jahreseinkommens nicht überschritten werden.

Die Einbringungserklärung ist als Anlage dieser Betriebsvereinbarung hinzugefügt.

4. Durchführung

Die Umsetzung der Wertguthabenkonten erfolgt in Zusammenarbeit mit der

Anlagemodelle:

-
-

Pro Kalenderjahr ist eine dieser Anlageformen auszuwählen. Die einzubringenden Entgeltbestandteile dürfen pro Kalenderjahr nicht auf beide Anlageformen aufgeteilt werden.

Sofern der Mitarbeiter Entgelt in das Wertguthabenkonto überführt, kann er zwischen zwei Anlagemodellen wählen.

5. Überführung der Entgeltbestandteile/Kosten der Kontoführung

Die Errichtung und die laufenden Kosten der Kontoführung trägt der Betrieb. Der Betrieb kann sich die nachweislichen Kosten aus den Erträgen der Kapitalanlage erstatten lassen. Die verbleibenden Erträge stehen nur dem Beschäftigten zu.

6. Entnahme aus dem Konto

Für folgende Zwecke kann der Beschäftigte/die Beschäftigte Zeit aus dem Wertguthabenkonto entnehmen:

- Pflege- und Elternzeit,
- befristete Teilzeit,
- Qualifizierungszeit,
- vorgezogener Ruhestand,
- zur Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit.

Die Inanspruchnahme einer Entnahmemöglichkeit zugunsten der Freistellung muss durch den Beschäftigten/die Beschäftigte spätestens drei Monate vor Beginn der Freistellung gegenüber der Personalabteilung/Geschäftsführung schriftlich erklärt werden. Bei einer Entnahme von Pflegezeit gilt eine verkürzte Frist von Tagen.

Fortsetzung Betriebsvereinbarung Wertguthabenkonten

Der sich aus dem Wertguthaben ergebende Freistellungsanspruch des Beschäftigten/der Beschäftigten kann durch Individualvereinbarung bei entsprechender Reduzierung des monatlichen Entgeltanspruchs verlängert werden. Bei der Verlängerung des Freistellungsanspruchs ist zu gewährleisten, dass der monatliche Entgeltanspruch des Arbeitnehmers mindestens 70 % seines zuletzt erzielten verstetigten (Brutto-) Monatsentgelt beträgt. Während der Freistellung kann der monatliche Entgeltanspruch das zuletzt erzielte, verstetigte Brutto-Monatsentgelt bis zu 30 % unter- bzw. überschreiten. Der Betrag darf 450 Euro/Monat nicht unterschreiten.

7. Information des Arbeitnehmers

Der Beschäftigte/die Beschäftigte wird einmal im Jahr über die Höhe des vorhandenen Wertguthabens informiert.

8. Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

Im Fall des Ausscheidens des Beschäftigten/der Beschäftigten vor einem Ausgleich des Wertguthabenkontos ist eine Fortführung und Übertragung auf den neuen Arbeitgeber vorrangig anzustreben. Sollte dies nicht möglich sein, kann das Wertguthaben wegen Störfall, sofern das Guthaben das sechsfache der monatlichen Bezugsgröße erreicht (2018: 18.270 Euro) auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden. Die Entscheidung hierüber trifft der Beschäftigte/die Beschäftigte.

Im Todesfall wird das Wertguthaben gemäß den geltenden Erbrechtsregelungen unter Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen an die Erben ausgezahlt.

9. Insolvenzsicherung

Das Wertguthaben ist gegen Insolvenz gesichert. Die Insolvenzsicherung erfolgt über eine überbetriebliche Treuhand. Als Treuhänder fungiert

10. Inkrafttreten und Kündigung

Die Betriebsvereinbarung tritt zum in Kraft und kann mit einer beidseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Die gekündigte Betriebsvereinbarung wirkt solange nach, bis eine neue Vereinbarung rechtskräftig vereinbart wurde.

11. Salvatorische Klausel

Sollte eine der Vereinbarungen unwirksam sein oder durch Änderung der Rechtslage, durch Rechtsprechung unwirksam werden, als unwirksam erkannt oder aus anderen Gründen nicht verwirklicht werden, so bleibt die Wirksamkeit der Gesamtvereinbarung davon unberührt. Es gilt das, was dem wirtschaftlichen und organisatorischen Zweck der Vereinbarung am nächsten kommt. Die Parteien sind verpflichtet, unverzüglich eine dementsprechende ergänzende Abrede zu treffen und diese der Vereinbarung schriftlich hinzuzufügen.

....., den

Geschäftsführung

BR-Vorsitzender/Vorsitzende

Fortsetzung Anlage Betriebsvereinbarung Wertguthabenkonten

Einbringungserklärung zum Wertguthabenkonto bei der Firma

..... % der jährlichen tariflichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) sollen auf mein Wertguthabenkonto eingebracht werden.

..... % von meinem jährlichen zusätzlichen Urlaubsgeld sollen auf mein Wertguthabenkonto eingebracht werden.

..... % sonstiger Zahlungen wie sollen auf mein Wertguthabenkonto eingebracht werden.

3. Wahl des Anlagenkonzepts

Hinweis: In einem Kalenderjahr dürfen sämtliche Werte nur in eine der unten genannten Anlageformen eingebracht werden. Eine Aufteilung oder ein Wechsel der Anlageform ist nicht möglich.

Die von mir unter 1. und 2. dieser Einbringungserklärung beantragten Zeit- und/oder Entgeltbestandteile sollen in das Anlagekonzept investiert werden.

4. Frühere Einbringungserklärungen

Von mir bereits früher abgegebene Einbringungserklärungen werden durch diese Einbringungserklärung abgelöst und sind somit nicht mehr anzuwenden.

Diese Einbringungserklärung soll

- für das nächste Kalenderjahr
- bis auf Widerruf

gelten.

5. Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten

Mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sowie der Weitergabe an Dritte, insbesondere an die,, sowie an, bin ich einverstanden. Die Weitergabe erfolgt ausschließlich zu Zwecken, die in Zusammenhang mit der Nutzung des Wertguthabenkontos stehen.

Anlage zur Betriebsvereinbarung Wertguthaben

Einbringungserklärung zum
Wertguthabenkonto bei der Firma

6. Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

Soweit mein Wertguthaben im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften das sechsfache der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV erreicht, besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben im Störfall auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Für den Fall, dass ich das Wertguthaben nicht für die tariflich vereinbarte Freistellung verwenden kann und auch eine Übertragung auf einen Folgearbeitgeber innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Firma nicht möglich ist,

- soll das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden,
- soll das Wertguthaben ausgezahlt werden.

7. Schlusserklärung

Auf Folgendes wurde ich besonders hingewiesen:

Art und Umfang der Einbringungsmöglichkeiten ergeben sich aus den geltenden Tarifverträgen und der Betriebsvereinbarung. Mir ist bekannt, dass die Einbringungen den dort genannten Vorgaben entsprechen müssen. Die Firma ist nicht verpflichtet, Einbringungserklärungen, die diesen Vorgaben nicht entsprechen, anzunehmen und zu bearbeiten.

Mir ist bekannt, dass über den Dienstleister die Einbringungen nach dem mir bekannten und von mir ausgewählten Anlagekonzept am Kapitalmarkt anlegen wird und das dieser Schwankungen unterliegt. Eine bestimmte Verzinsung ist nicht garantiert. Der Werterhalt der angelegten Beträge ist im Rahmen der gesetzlichen Werterhaltungsgarantie gewährleistet einschließlich der tariflich vereinbarten Anpassungserhöhungen.

Kosten und Erträge, die entsprechend der Betriebsvereinbarung zwischen der Firma und mir verteilt werden, beeinflussen die Höhe der Einbringung nicht. Meine Gesamtbezüge aus dem Arbeitsverhältnis bleiben von dieser Vereinbarung unberührt. Die Berechnung des Brutto-Arbeitsentgelts oder einzelner Bestandteile wird durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Die Zahlungen sind freiwillig und ich kann sie jederzeit widerrufen.

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Wertguthaben: Muster Einzelvereinbarung für Betriebe ohne Betriebsrat ...

Zwischen

der Geschäftsleitung der Firma und

dem/der Beschäftigten

wird folgende Vereinbarung

über die Einbringung von Zeit und Geld in Wertguthabenkonto, auf der Grundlage des Tarifvertrages Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen vom 20. März 2018, abgeschlossen.

1. Einbringung von Zeit

Herr/Frau kann maximal 92 Stunden/Jahr auf sein/ihr Wertguthabenkonto übertragen.

Bei der Einbringung von Arbeitszeit wird angespart über die Reduzierung bzw. Erweiterung
(nichtzutreffendes streichen)
der regelmäßig wöchentlichen/tariflichen Arbeitszeit von max.
2 Stunden pro Woche.

2. Einbringung von Geld

Herr/Frau kann höchstens 10% des Jahreseinkommens auf das Wertguthabenkonto übertragen.

Folgende Entgeltbestandteile werden von Herr/Frau auf das Wertguthabenkonto überführt.

Herr/Frau beantragt, dass:

..... Euro pro Monat des monatlichen Arbeitsentgeltes auf das persönliche Wertguthabenkonto eingebracht werden.



Die Einzahlung auf das Wertguthabenkonto soll monatlich erfolgen.



Die Einzahlung auf das Wertguthabenkonto soll jeweils zum 01.6. und 01.12. eines Jahres erfolgen.



..... % der jährlichen tariflichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) sollen auf das persönliche Wertguthabenkonto eingebracht werden.

..... % vom jährlichen zusätzlichen Urlaubsgeld sollen auf das persönliche Wertguthabenkonto eingebracht werden.

..... % sonstiger Zahlungen wie
..... sollen auf das persönliche Wertguthabenkonto eingebracht werden.

Herr/Frau ist bekannt, dass bereits fällige Ansprüche nicht eingebracht werden können.
Die Einbringung erfolgt immer Brutto einschließlich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung.

Die Firma verpflichtet sich, das bestehende Wertguthaben jeweils zeitgleich um die vereinbarte prozentuale Entgelterhöhung des Flächentarifvertrages zu erhöhen.

Fortsetzung...

3. Wahl des Anlagekonzepts

Die Umsetzung der Wertguthabenkonten erfolgt in Zusammenarbeit mit der
(Versicherung)

Anlagemodelle:

- A:.....
- B:.....

Die unter 1. und 2. beantragten Zeit- und/oder Entgeltbestandteile sollen in das Anlagemodell investiert werden.

Sollten für Herrn/Frau Umstände eintreten, die erfordern, dass die Einbringung auf die persönliche Situation angepasst werden muss, so muss die Änderung der Einbringung vor Fälligkeit der entsprechenden Entgeltbestandteile erfolgen, d. h. mindestens 2 Wochen vor Ende eines Abrechnungszeitraums.

4. Überführung der Entgeltbestandteile/Kosten der Kontoführung

Die Errichtung und die laufenden Kosten der Kontoführung trägt der Betrieb. Der Betrieb kann sich die nachweislichen Kosten aus den Erträgen der Kapitalanlage erstatten lassen. Die verbleibenden Erträge stehen Herrn/Frau zu.

5. Entnahme aus dem Konto

Für folgende Zwecke kann Herr/Frau Zeit aus dem Wertguthabenkonto entnehmen:

- Pflege- und Elternzeit,

- befristete Teilzeit,
- Qualifizierungszeit,
- vorgezogener Ruhestand,
- zur Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit.

Die Inanspruchnahme einer Entnahmemöglichkeit zugunsten der Freistellung muss spätestens drei Monate vor Beginn der Freistellung gegenüber der Personalabteilung/Geschäftsführung schriftlich erklärt werden. Bei einer Entnahme von Pflegezeit gilt eine verkürzte Frist von 14 Tagen.

Der sich aus dem Wertguthaben ergebende Freistellungsanspruch kann durch Individualvereinbarung mit der Firma (vor Inanspruchnahme) bei entsprechender Reduzierung des monatlichen Entgeltanspruchs verlängert werden. Bei der Verlängerung des Freistellungsanspruchs wird gewährleistet, dass der monatliche Entgeltanspruch von Herrn/Frau mindestens 70% des zuletzt erzielten verstetigten (Brutto-)Monatsentgelts beträgt. Während der Freistellung kann der monatliche Entgeltanspruch das zuletzt erzielte, verstetigte (Brutto-)Monatsentgelt bis zu 30% unter- bzw. überschreiten. Der Betrag darf 450 Euro/Monat nicht unterschreiten.

Herr/Frau wird einmal im Jahr über die Höhe des vorhandenen Wertguthabens informiert.

6. Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

Soweit das Wertguthaben im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften das sechsfache der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV erreicht, besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben im Störfall auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu

Fortsetzung Wertguthaben: Muster Einzelvereinbarung ...

übertragen. Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht für die tariflich vereinbarte Freistellung verwendet werden kann und auch eine Übertragung auf einen Folgearbeitgeber innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Firma nicht möglich ist,

- soll das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden
- soll das Wertguthaben ausgezahlt werden.

7. Insolvenzsicherung

Das Wertguthaben ist gegen Insolvenz gesichert. Die Insolvenzsicherung erfolgt über eine überbetriebliche Treuhand. Als Treuhänder fungiert

8. Schlussbestimmungen

Art und Umfang der Einbringungsmöglichkeiten ergeben sich aus den geltenden Tarifverträgen. Es ist bekannt, dass die Einbringungen den dort genannten Vorgaben entsprechen müssen.

Herrn/Frau ist bekannt, dass über den Dienstleister die Einbringungen nach dem bekannten und von Herrn/Frau ausgewählten Anlagekonzept am Kapitalmarkt angelegt wird und das dieser Schwankungen unterliegt. Eine bestimmte Verzinsung ist nicht garantiert. Der Werterhalt der angelegten Beträge ist im Rahmen der gesetzlichen Werterhaltungsgarantie gewährleistet zzgl. der tariflich vereinbarten Anpassungserhöhungen.

Mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sowie der Weitergabe an Dritte, insbesondere an die, sowie an

(Versicherung)

....., ist Herrn/Frau einverstanden. Die
(Treuhand)

Weitergabe erfolgt ausschließlich zu Zwecken, die in Zusammenhang mit der Nutzung des Wertguthabens stehen.

Kosten und Erträge, die entsprechend der Ziffer 4 dieser Vereinbarung zwischen der Firma und Herrn/Frau verteilt werden, beeinflussen die Höhe der Einbringung nicht. Die Gesamtbezüge aus dem Arbeitsverhältnis bleiben von dieser Vereinbarung unberührt. Die Berechnung des Brutto-Arbeitsentgelts oder einzelner Bestandteile wird durch diese Vereinbarung nicht berührt. Die Zahlungen sind freiwillig und können jederzeit widerrufen werden.

Diese Einbringung soll

- ab dem gelten
- für das nächste Kalenderjahr gelten
- bis auf Widerruf gelten

Ort, Datum

Unterschrift des Arbeitnehmers

Unterschrift der Geschäftsleitung

Antrag Tarifanspruch auf zusätzliche monatliche Rentenzahlung

An die
Geschäftsleitung der Firma

Sehr geehrte/(r) Frau, Herr

.....,

seit 1. Mai 2018 besteht ein Rechtsanspruch (gemäß Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen vom 20. März 2018) auf eine zusätzliche Zahlung von 50 Euro monatlich auf mein gesetzliches Rentenkonto für Beschäftigte ab dem vollendeten 50. Lebensjahr.

Ich stelle hiermit den Antrag gemäß § 3 Ziffer 2 des Tarifvertrages zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen, dass diese Zahlung erfolgen soll.

.....
Ort/Datum

.....
Unterschrift

Individuelle Zahlung

Ich möchte Sie bitten,
(bitte ankreuzen)

..... Euro netto pro Monat von meinem Nettoeinkommen auf mein persönliches Rentenkonto einzuzahlen.

..... % netto der jährlichen tariflichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) auf mein persönliches Rentenkonto einzuzahlen.

..... % netto vom jährlichen zusätzlichen Urlaubsgeld auf mein persönliches Rentenkonto einzuzahlen.

Die Zahlung/en ist/sind freiwillig und ich kann sie jederzeit widerrufen.

.....
Ort/Datum

.....
Unterschrift

IG Metall Geschäftsstellen

*Informationen zu Tarifabschlüssen, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen
oder handwerksspezifischen Themen*

IG Metall Alfeld-Hamel- Hildesheim

Bahnhofstraße 18-20
31785 Hameln
Tel.: 05151 93668-0

IG Metall Bremen

Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
0421 33559-0

IG Metall Braunschweig

Wilhelmstraße 5
38100 Braunschweig
Tel.: 0531 48088-0

IG Metall Celle-Lüneburg

Trift 16
29221 Celle
Tel.: 05141 2749-0

IG Metall Hannover

Postkamp 12
30159 Hannover
Tel.: 0511 12402-0

IG Metall Nienburg- Stadthagen

Mühlenstraße 14
31582 Nienburg
Tel.: 05021 9600-0

IG Metall Oldenburg

Amalienstraße 18
26135 Oldenburg
Tel.: 0441 21857-0

IG Metall Osnabrück

August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück
Tel.: 0541 33838-0

IG Metall Rheine

Kardinal-Galen-Ring 69
48431 Rheine
Tel.: 05971 899080

IG Metall Salzgitter-Peine

Chemnitzer Straße 33
38226 Salzgitter
Tel.: 05341 8844-0

IG Metall Süd- Niedersachsen-Harz

Teichstraße 9-11
37154 Northeim
Tel.: 05551 98870-0

IG Metall Weser-Elbe

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31b
27576 Bremerhaven
Tel.: 0471 92203-0

IG Metall Wesermarsch

An der Gate 9
26954 Nordenham
Tel.: 04731 92310-0

IG Metall Wolfsburg

Siegfried-Ehlers-Straße 2
38440 Wolfsburg
Tel.: 05361 2002-0





IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Verantwortlich: Thorsten Gröger (v.i.S.d.P.). Fotos: Heiko Stumpe, IG Metall,
PantherMedia / Bernd Geller.
Redaktion: Wilfried Hartmann, Markus Wente, Annette Vogelsang.
Layout: Annette Vogelsang. Druck: apm AG Darmstadt.
Internet: www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
E-Mail: bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de