

Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 47

Tarifliche Altersvorsorge

Eine Analyse von tariflichen Regelungen
in 57 ausgewählten Tarifbereichen

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung.....	I
2. Tarifliche Zusatzversorgung	I
3. Tarifliche Entgeltumwandlung	III
4. Rentenreform und tarifliche Altersvorsorge	VIII

Anhang:

Ausgewählte tarifliche Regelungen im Überblick..... XIII - IVX

Düsseldorf, Juli 2001

Tarifinformationen im Internet:
www.tarifvertrag.de

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung
(WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf

Tel.: 02 11-77 78-248
Fax: 02 11-77 78-250
E-Mail: tarifarchiv@wsi.de
www.tarifvertrag.de

Abkürzungsverzeichnis

Gewerkschaften

IG BAU	=	IG Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	=	IG Bergbau, Chemie, Energie
GEW	=	Gew. Erziehung und Wissenschaft
IGM	=	Industriegewerkschaft Metall
NGG	=	Gew. Nahrung-Genuss-Gaststätten
GdP	=	Gew. der Polizei
TRANSNET	=	TRANSNET Gewerkschaft GdED
ver.di	=	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
		Zusammenschluss der Gewerkschaften:
		Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG)
		Deutsche Postgewerkschaft (DPG)
		Gew. Handel, Banken und Versicherungen (HBV)
		IG Medien (IG Med.)
		Gew. Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

AG	=	Arbeitgeber
AN	=	Arbeitnehmer
Ang.	=	Angestellte
Arb.	=	Arbeiter
Ausz.	=	Auszubildende
AZ	=	Arbeitszeit
BetrAVG	=	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge
BetrVG	=	Betriebsverfassungsgesetz
BV	=	Betriebsvereinbarung
BZ	=	Betriebszugehörigkeit
ESTG	=	Einkommenssteuergesetz
EZ	=	Einmalzahlung
i. d. F.	=	in der Fassung
J.	=	Jahr
JE	=	Jahresende
Lj.	=	Lebensjahr
M	=	Monate
ME	=	Monatseinkommen
MdE	=	Minderung der Erwerbsfähigkeit
MTV	=	Manteltarifvertrag
QE	=	Quartalsende
SGB	=	Sozialgesetzbuch
SZ	=	Sonderzahlung (13. Monatsgehalt, Jahressonderzahlung o. ä.)
TV	=	Tarifvertrag
TVG	=	Tarifvertragsgesetz
TZ	=	Teilzeit
U-Geld	=	(zusätzliches) Urlaubsgeld
VermBG	=	Vermögensbildungsgesetz
VermL	=	Vermögenswirksame Leistungen
VZ	=	Vollzeit
W-Geld	=	Weihnachtsgeld

Tarifliche Altersvorsorge

1. Einleitung

Die von der rot-grünen Bundesregierung ins Werk gesetzte Rentenreform beinhaltet als einen zentralen Baustein die Stärkung der privaten Altersvorsorge. Neben der gesetzlichen Rente, deren Niveau in den kommenden Jahren abgesenkt wird, sollen die Beschäftigten eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung aufbauen. Damit gewinnt ein Thema an Bedeutung, das auch die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren zunehmend beschäftigt hat: Aufbau und Sicherung zusätzlicher Rentenansprüche über tarifvertragliche Vereinbarungen. Das ist so neu nicht. Bereits in den sechziger und siebziger Jahren wurden in einigen Tarifbereichen Zusatzversorgungssysteme eingerichtet. In den vergangenen Jahren kamen neue tarifliche Abkommen über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge hinzu.

Im Mittelpunkt dieser Auswertung steht die detaillierte Darstellung des derzeitigen tariflichen Regelungsbestandes. Sie erfasst rund **57 Tarifbereiche mit rund 10,5 Mio. Beschäftigten**. Im Textteil stellen wir die Grundstruktur der tariflichen Regelungen anhand von ausgewählten Beispielen vor. Im Anhang findet sich ein detaillierter tabellarischer Überblick über die Tarifbestimmungen in allen ausgewerteten Tarifbereichen.

Die tariflichen Regelungen zur Altersvorsorge weisen zwei verschiedene Ansatzpunkte auf: Zum einen gibt es Vereinbarungen, die eigene Zusatzversorgungssysteme für bestimmte Tarifbereiche und Beschäftigtengruppen begründen und regeln, zum anderen gibt es Abkommen, die Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung schaffen, die in unterschiedlichen Formen zur Altersvorsorge angelegt werden können. In einzelnen Tarifbereichen werden beide Ansatzpunkte auch miteinander verknüpft.¹

2. Tarifliche Zusatzversorgung

Tariflich geregelte Zusatzversorgungssysteme gibt es in Deutschland bereits seit Jahrzehnten. Dabei handelt es sich überwiegend um arbeitgeberfinanzierte überbetriebliche Einrichtungen, die eine Aufstockung der gesetzlichen Rente zum Ziel haben. Zu den Branchen mit einer solchen zusätzlichen Altersversorgung gehören u.a. das Baugewerbe, die Land- und Forstwirtschaft, die Brot- und Backwarenindustrie, das Bäckerhandwerk und die RedakteurInnen an Zeitungen und Zeitschriften. Die Tarifverträge sind allgemeinverbindlich erklärt, gelten also für alle Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen unabhängig von ihrer Tarifbindung. In diesen Tarifbranchen sind etwa 1,5 Mio. ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Auch in einer Reihe von einzelnen Unternehmen gibt es tarifliche Regelungen über eine zusätzliche Altersversorgung. Das Leistungsniveau hängt von der Dauer der Erwerbstätigkeit in der jeweiligen Branche und der an die Einkommenshöhe gekoppelten Beiträge ab und fällt je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich aus.

¹ Die Untergliederung der tabellarischen Übersichten unterscheidet sich je nach inhaltlichem Ansatzpunkt der Tarifregelungen.

Beispiel: RedakteurInnen an Zeitungen/Zeitschriften

Das Versorgungswerk der Presse für die RedakteurInnen besteht bereits seit 1926 (!). Die seit 1999 neu geregelten Tarifbestimmungen sehen vor, dass für die hauptberuflich fest angestellten RedakteurInnen 7,5 % eines Monatsgehalts an das Versorgungswerk gezahlt werden. Zwei Drittel trägt der Arbeitgeber, ein Drittel die Beschäftigten. Es besteht eine Versicherungspflicht ab Dienstantritt bis zum 65. Lebensjahr. Die Leistung kann als Kapital- oder Rentenzahlung erfolgen. Die Höhe ergibt sich aus der (beitragsfreien Rückdeckungs-)Versicherungssumme und der Gewinnbeteiligung.

Beispiel: Bauhauptgewerbe

Seit 1957 gibt es im Baugewerbe tarifliche Regelungen über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe, die im Laufe der Jahre durch weitere Leistungen ergänzt wurden. Die Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 1,65 % der Bruttolohnsumme (Arbeiter) bzw. 60,85 DM monatlich (Angestellte) gehen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes als gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien. Die Wartezeit beträgt mindestens 220 Monate, davon müssen mindestens 60 Monate in den neun Jahren vor dem Versicherungsfall liegen. Die Höhe der Rentenbeihilfe beträgt altersabhängig zwischen 65 DM und 81 DM monatlich, die Ergänzungsbeihilfe bewegt sich zwischen 24 DM und 109 DM monatlich. Derzeit beträgt die durchschnittliche Zusatzrente an die rund 400 000 RentnerInnen rd. 160 DM für gewerbliche Arbeitnehmer und rd. 170 DM für Angestellte (vgl. Döring/Henrich 2000). Ähnliche Regelungen gibt es auch im Dachdecker-, Maler- und Lackierer-, Gerüstbauer-, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk.

Beispiel: Öffentlicher Dienst

Seit 1966 gibt es die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und vergleichbare Regelungen im Bereich der Sozialversicherung, kirchlicher Einrichtungen und der Energieversorgungsunternehmen. Institutionell wird sie über die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und die kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen abgewickelt. In der Zusatzversorgung sind alle nicht geringfügig beschäftigten ArbeitnehmerInnen pflichtversichert. Der Beitrag (Umlagesatz) beträgt zur Zeit 7,7 % (VBL). Der über 5,2 % hinausgehende Bedarf (derzeit 2,5 %) wird hälftig von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen getragen. Die Wartezeit beträgt 60 Monate. Die Zusatzversorgung führt zu einer Aufstockung der Grundversorgung (i.d.R. gesetzliche Rente) auf eine beamtenähnliche Gesamtversorgung, die bis zu 91,75 % des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten drei Kalenderjahre erreichen kann, mindestens aber 45 % davon. 1995 wurde das Gesamtversorgungssystem auch in den neuen Ländern eingeführt. Die Erhebung „Alterssicherung in Deutschland“ von 1995 (ASID 1995) hat ergeben, dass Mitte der 90er Jahre knapp 90 % der Männer, aber nur 46 % der Frauen ab 65 Jahren, die in den alten Bundesländern zuletzt im öffentlichen Dienst beschäftigt waren, eine Zusatzversorgung erhielten. Die durchschnittlichen Zusatzrenten beliefen sich bei Männern auf 757 DM, bei Frauen auf 551 DM.

Beispiel: Bäckerhandwerk

Im Bäckerhandwerk wurde 1970 tarifvertraglich eine Zusatzversorgungskasse errichtet, die durch die Arbeitgeber finanziert wird. Der Beitrag beläuft sich auf 3,8 % der Lohnsumme. Die Wartezeit beträgt 10 Jahre mit ununterbrochener Betriebszugehörigkeit in Betrieben des Bäckerhandwerks. Die Höhe der Rentenzahlung beträgt 70 DM monatlich sowie 18 DM aus Überschüssen bei Eintritt des Versicherungsfalls vor 1991. Spätere Fälle erhalten eine nach Renteneintrittsalter gestaffelte Leistung zwischen 58 und 82 DM monatlich, zuzüglich 18 DM aus Überschüssen. Eine ähnliche Regelung besteht in der Brot- und Backwarenindustrie.

Beispiel: Land- und Forstwirtschaft

In der Land- und Forstwirtschaft gibt es in Westdeutschland seit 1973 (Ost: seit 1995) einen Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitgeber zahlen monatlich 10 DM je ständig (unbefristet oder für mehr als 6 Monate) Beschäftigten vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 65. Lebensjahr. Die Wartezeit beträgt 180 Monate. Die Höhe der monatlichen Rentenleistung beläuft sich auf 2,50 DM je 12 Monate Beitragspflicht, bei Berufsunfähigkeit wird zwei Drittel des Betrages gezahlt.

Beispiel: Deutsche Telekom AG

Die Deutsche Telekom hat 1996 ihre betriebliche Altersversorgung auf eine neue tarifvertragliche Grundlage gestellt. Der Arbeitgeber zahlt 2,5 % der Bruttojahresvergütung an die Unterstützungskasse und macht gegenüber den Beschäftigten eine Pensionszusage. Die ArbeitnehmerInnen können einen Eigenanteil in Höhe von 50 % des Arbeitgeberbeitrages einzahlen. Die Versorgungsleistung kann als Einmalzahlung, Ratenzahlung oder Rentenzahlung erbracht werden.

Einige Zusatzversorgungssysteme sind in den vergangenen Jahren in **Finanzierungsprobleme** geraten. Im Baugewerbe und auch im öffentlichen Dienst sind deswegen auch Leistungsver schlechterungen bzw. Finanzierungsbeteiligungen der ArbeitnehmerInnen Gegenstand von Tarifverhandlungen und –abschlüssen gewesen. Im *öffentlichen Dienst* wurde deshalb bereits ab 1999 die oben beschriebene Finanzierungsbeteiligung der ArbeitnehmerInnen eingeführt. In der Tarifrunde 2000 konnte die ÖTV nur mit Mühe einen grundsätzlichen Systembruch der Zusatzversorgung abwehren. Verhandlungen über Änderungen mit den öffentlichen Arbeitgebern haben gleichwohl begonnen. Im *Baugewerbe* hat die IG BAU ebenfalls in der Tarifrunde 2000 mit den Arbeitgebern eine Überprüfung der Zusatzversorgung vereinbart. Es soll geklärt werden, wie sie „optimiert“ und wie auch bei rückläufigen Bruttolohnsummen und Beschäftigtenzahlen eine langfristige Beitragsstabilität gewährleistet werden kann. Parallel zur Zusatzversorgung wurde der Einstieg in eine tarifliche Zusatzrente vereinbart (siehe unten).

3. Tarifliche Entgeltumwandlung

In den vergangenen Jahren wurden in verschiedenen Wirtschaftszweigen Tarifverträge über eine Altersvorsorge abgeschlossen, die den Beschäftigten die Möglichkeit geben, bestimmte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge einzusetzen. Die meisten dieser Vereinbarungen basieren auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Das heißt, die tariflichen Regelungen kommen nur dann zum Zug, wenn die Arbeitgeber bereit sind, eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anzubieten. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten besteht nur in den seltensten Fällen.

Attraktiv war die Entgeltumwandlung bislang, weil auf die umgewandelten Gelder zunächst keine Sozialversicherungsbeiträge und – im Fall der Direktzusage und der Rente aus einer Unterstützungskasse – auch keine Einkommensteuer fällig werden. Bei den anderen beiden Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse) kam es bis zu einem Betrag von 3.408 DM/Jahr zur ebenfalls günstigen Pauschalbesteuerung.

Während die tariflichen Zusatzversorgungswerke bereits seit Jahrzehnten bestehen und aufgrund ihrer Allgemeinverbindlichkeit einen hohen Kreis von Begünstigten erreichen, lassen sich über die Verbreitung und die praktische Nutzung der Entgeltumwandlungsregelungen

keine präzisen Angaben machen. Sie sind überwiegend erst seit kurzem in Kraft oder müssen erst noch im Detail verhandelt werden. Sie sind überdies nicht allgemeinverbindlich, gelten also nur für die tarifgebundenen Unternehmen. Diesen ist es zumeist auch noch freigestellt, ob sie überhaupt Modelle der betrieblichen Altersvorsorge anbieten wollen. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich aufgrund der neuen Förderkonzepte für eine kapitalgedeckte Altersvorsorge im Zuge der Rentenreform die Rahmenbedingungen für ihre weitere Anwendung grundlegend verändern (werden).

Zu den Branchen, in denen Regelungen für eine Entgeltumwandlung bestehen², zählen u.a. die Wirtschaftszweige Baugewerbe, Banken, Chemische Industrie, Einzelhandel, Glasindustrie, Groß- und Außenhandel, Kunststoff verarbeitende Industrie, Lederindustrie, Papier erzeugende Industrie, Versicherungen. In diesen Tarifbereichen sind insgesamt etwa 7,9 Mio. ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

Voraussetzung

Im Unterschied zu den tariflichen Zusatzversorgungssystemen, die als Pflichteinrichtungen zu verstehen sind, besteht bei der Entgeltumwandlung grundsätzlich das Prinzip der Freiwilligkeit. Voraussetzung für die Entgeltumwandlung ist, dass der Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge überhaupt anbietet. Ist diese Voraussetzung erfüllt, gelten die tarifvertraglich vereinbarten Bestimmungen. Im Baugewerbe und im Versicherungsgewerbe haben die Beschäftigten einen Rechtsanspruch.

Anspruch

Der berechtigte Personenkreis umfasst in der Regel alle abhängig Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrages. Zumeist wird eine bestimmte Mindestbetriebszugehörigkeit von mehreren Monaten zur Voraussetzung gemacht. Häufig werden auch die Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen. Allerdings werden in manchen Fällen auch einzelne Arbeitnehmergruppen ausgeschlossen, so zum Beispiel im *Bankgewerbe* die nebenberuflich Beschäftigten, Aushilfsbeschäftigte (unter 2 Monate) ohne einschlägige Berufserfahrung und nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal.

Entgeltbestandteile

Die meisten Tarifabkommen sehen vor, dass die bereits seit vielen Jahren vereinbarten sogenannten *vermögenswirksamen Leistungen* umgewandelt werden können. Zum Teil sind in den Tarifabschlüssen des Jahres 2000 diese Leistungen erhöht worden mit der bindenden Vorgabe, dass die Erhöhungen ausschließlich zur Altersvorsorge verwendet werden dürfen. Darüber hinaus besteht teilweise die Möglichkeit, auch das *Urlaubsgeld* oder die *Jahressonderzahlung* umzuwandeln. Dies gilt insbesondere dann, wenn über die vermögenswirksamen Leistungen bereits verfügt wurde. Genannt werden überdies die *Mehrarbeitsvergütungen (Versicherungsgewerbe)*. Teilweise gibt es auch einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe eines Prozentsatzes, der den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber entspricht (z.B. *Groß- und Außenhandel NRW*). In einigen Fällen ist die Höhe der umwandlungsfähigen Beträge auf die jeweils zulässige Höhe für die Pauschalversteuerung begrenzt. Es gibt auch die Festlegung von Mindestbeträgen: Im *Versicherungsgewerbe* müssen mindestens 1000 DM (aber höchstens 10 000 DM/Jahr) angelegt werden. Diese Untergrenze gilt jedoch nicht für vermögenswirksame Leistungen.

² Zum Teil gelten die Tarifverträge nur in einzelnen Regionen bzw. Teilbranchen.

Anlageformen

Meist werden ausdrücklich alle gesetzlich vorgesehenen Durchführungswege zugelassen. In einigen Bereichen gibt es zusätzliche Bestimmungen: Bei der tariflichen Zusatzrente im *Baugewerbe* können die Beschäftigten eine Anlage bei der Zusatzversorgungskasse verlangen. In der *chemischen Industrie* und auch in der *Kautschukindustrie* haben die Tarifparteien mit privaten Versicherungen einen Konsortialvertrag über eine Gruppenversicherung abgeschlossen, die den Beschäftigten günstige Konditionen einräumt. Im *Großhandel* NRW haben die Beschäftigten, wenn der Arbeitgeber kein Vorsorgemodell anbietet, Anspruch auf Anmeldung bei der Hamburger Pensionskasse. Im *Versicherungsgewerbe* ist die Pensionszusage in Form einer Kapitalzusage vorgesehen, alternativ ist auch eine Rentenzusage oder eine sonstige Durchführungsform möglich.

Unverfallbarkeit

Wann behalten ArbeitnehmerInnen, die vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem jeweiligen Unternehmen ausscheiden, einen Anspruch auf die zugesagte Leistung? Hier überwiegt in den Tarifverträgen der Verweis auf das Betriebsrentengesetz. Das heißt, Unverfallbarkeit ist gegeben, wenn die Beschäftigten beim Ausscheiden bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben und sie (1) zu diesem Zeitpunkt bereits seit zehn Jahren eine Zusage auf betriebliche Altersversorgungsleistung haben oder (2) sie bereits seit 12 Jahren dem Betrieb angehören und die Versorgungszusage bereits seit mindestens drei Jahren besteht. In Einzelfällen setzt die Unverfallbarkeit aber auch sofort ein (z.B. *Groß- und Außenhandel* NRW, *Versicherungen*). Im *Groß- und Außenhandel* NRW haben die Beschäftigten, wenn das Arbeitsverhältnis in den ersten drei Jahren seit Erteilung der Versorgungszusage endet, Anspruch auf eine Abfindung oder sie können die Ansprüche übertragen. Auch in der *Süßwarenindustrie* Hessen können die Beschäftigten eine Abfindung erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Unverfallbarkeit endet.

Bindungsfrist

Wie lange sind die Beschäftigten an ihre Entscheidung zur Entgeltumwandlung gebunden? Zumeist machen die Tarifverträge hierzu keine expliziten Aussagen. Es gelten dann die Bestimmungen, die ggf. auf betrieblicher Ebene und in Abhängigkeit von der Anlageform festgelegt werden. Im *Groß- und Außenhandel* NRW ist bei der Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Altersvorsorgeleistungen die Entscheidung für die Dauer des Arbeitsvertrages bindend, bei der Umwandlung der Sonderzahlung kann sie von Jahr zu Jahr widerrufen werden. Im *Versicherungsgewerbe* hängt die Bindungsfrist von der Höhe des Umwandlungsbetrages ab. In der *Papier erzeugenden Industrie* sind die Beschäftigten sechs Jahre an ihre Entscheidung gebunden, andere Fristen können allerdings durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Insolvenzschutz

Üblich ist hier der Hinweis auf die gesetzlichen Vorschriften bei unverfallbaren Anwartschaften. Das heißt, der (private) Pensionssicherungsverein (PSV), dem alle Arbeitgeber mit einer betrieblichen Altersversorgung angehören, sichert die Ansprüche und Anwartschaften ab, wenn der Arbeitgeber wegen Insolvenz nicht mehr in der Lage ist, die von ihm zugesagten und geschuldeten Altersversorgungsleistungen zu zahlen. Im *Versicherungsgewerbe* ist tariflich festgehalten, dass der Arbeitgeber Vorkehrungen zur Sicherung der Ansprüche der ArbeitnehmerInnen treffen muss. In der *Heizungsindustrie* Hessen, wo u.a. eine Direktversicherung vorgesehen ist, ist festgelegt, dass im Fall der Insolvenz keine Herausgabe des Versicherungsscheins an den Insolvenzverwalter erfolgen darf. In Einzelfällen ist die nähere Regelung einer Betriebsvereinbarung überlassen.

Auszahlungsmodus

In vielen Fällen ist in den Tarifverträgen keine Regelung vorhanden. Teilweise wird die Alternative zwischen einer einmaligen Kapitalzahlung oder der Zahlung einer lebenslangen Rente eingeräumt. Oder es gibt (zusätzlich) die Möglichkeit, das Versorgungskapital in mehreren Jahresbeträgen zu erhalten.

Die folgenden Beispiele vermitteln einen Eindruck von der unterschiedlichen Ausgestaltung in den Tarifbereichen.

Beispiel: Chemische Industrie

Seit 1998 besteht in der chemischen Industrie West ein Tarifvertrag, der die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen in Altersvorsorge ermöglicht. Die ArbeitnehmerInnen können, wenn der Arbeitgeber diese Möglichkeit anbietet, 936 DM (ab 2001: 1 200 DM) vermögenswirksame Leistungen jährlich umwandeln. Zulässig sind alle im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Durchführungsformen. Wenn die vermögenswirksamen Leistungen bereits festliegen, kann auf das Urlaubsgeld zurückgegriffen werden. Bereits im November 1998 haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die IG BCE durch den Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrages mit einem Konsortium bedeutender Lebensversicherungen den Unternehmen und ArbeitnehmerInnen eine günstige Möglichkeit der Umsetzung geschaffen. Die IG BCE hat hinsichtlich der späteren Leistungen folgendes Rechenbeispiel ermittelt: Ein heute 25-jähriger Chemie-Arbeitnehmer kann bei Nutzung des Tarifvertrages ab 1999 mit 65 Jahren eine einmalige Kapitalzahlung zwischen 88 000 DM und 220 000 DM erwarten oder eine lebenslange monatliche Zusatzrente von mindestens 482 DM bis zu 1 220 DM beziehen. Die exakte Höhe richtet sich in beiden Fällen nach den Gewinnanteilen. In der ostdeutschen chemischen Industrie gibt es vergleichbare Regelungen, ebenso in der Kautschukindustrie, in der Papier erzeugenden Industrie, in Tarifbereichen der Glasindustrie und in der Kunststoff verarbeitenden Industrie.

Beispiel: Groß- und Außenhandel NRW

Im vergangenen Jahr haben HBV und DAG die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für vermögenswirksame Leistungen sowie Urlaubsgeld und/oder Jahressonderzahlung vereinbart. Der Arbeitgeber zahlt jährlich zusätzlich 312 DM, die nur für die Altersvorsorge verwendet werden dürfen. Außerdem leistet er einen Zuschuss in Höhe von 15 % des zusätzlich umgewandelten Betrages, sofern sich durch die Umwandlung die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge mindern. Bietet der Arbeitgeber kein Vorsorgemodell an, haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Anmeldung bei der Hamburger Pensionskasse. Vergleichbare Regelungen gibt es in anderen regionalen Tarifbereichen des Groß- und Außenhandels.

Beispiel: Süßwarenindustrie Hessen

Im vergangenen Jahr hat die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in der hessischen Süßwarenindustrie die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung von vermögenswirksamen Leistungen und Urlaubsgeld vereinbart. Anspruchsberechtigt sind, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Möglichkeit anbietet, alle Beschäftigten (Teilzeit mit mindestens 20 Wochenstunden) mit 9 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Sie können 624 DM vermögenswirksame Leistungen jährlich umwandeln. Sind die vermögenswirksamen Leistungen bereits festgelegt, kann auch das tarifliche Urlaubsgeld umgewandelt werden (810 DM jährlich).

Beispiel: Privates Versicherungsgewerbe

In dieser Branche gibt es eine tarifliche Regelung bereits seit 1997. Sie besagt, dass die Beschäftigten auf künftige Bezüge, insbesondere die Sonderzahlung, Mehrarbeitsvergütung und vermögenswirksame Leistungen verzichten können, wenn zum Ausgleich für den *Gehaltsverzicht* eine Pensionszusage in Form einer Kapitalzusage mit Kapitalzahlung bei Erreichung der Altersgrenze erteilt wird. Allerdings ist durch freiwillige Betriebsvereinbarung auch eine Rentenzusage oder eine andere Durchführungsform möglich. Bestimmte Beschäftigtengruppen (u.a. solche mit kurzfristigen Aushilfstätigkeiten) sind davon ausgenommen. Es müssen jährlich mindestens 1000 DM umgewandelt werden (ausgenommen vermögenswirksame Leistungen). Die Obergrenze für Umwandlungen liegt bei 10 000 DM. Wenn die ArbeitnehmerInnen bis zum Jahresende 2000 auf bis zu 26,5 % der Sonderzahlung verzichten, zahlt der Arbeitgeber eine Anschubfinanzierung in dieser Höhe. Bei einem Verzicht von 2000 DM und mehr ist jedes Jahr eine freie Anlageentscheidung möglich.

Beispiel: Privates Bankgewerbe

Seit 1997 gibt es im privaten Bankgewerbe im Manteltarifvertrag eine Öffnungsklausel zur Altersversorgung, die die Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber oder einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Umwandlung tariflicher Entgeltansprüche schafft. Als Anlageformen sind alle gesetzlichen Möglichkeiten zugelassen.

Beispiel: Baugewerbe West und Ost

Ergänzend zu den Tarifverträgen über die Zusatzversorgungskasse hat die IG BAU für das west- bzw. ostdeutsche Baugewerbe im vergangenen Jahr bzw. Anfang dieses Jahres die Einführung einer tariflichen Zusatzrente vereinbart. Grundlage ist die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen, die vom Arbeitgeber auf 60 DM (Ost: 20 DM) monatlich aufgestockt werden, wenn die ArbeitnehmerInnen 18 DM (Ost: 6 DM) Eigenbeteiligung leisten. Derzeit erhalten die Arbeiter vermögenswirksame Leistungen von 0,25 DM je geleistete Arbeitsstunde bei einer Eigenleistung von 0,03 DM und die Angestellten 46 DM monatlich bei einer Eigenleistung von 6 DM monatlich. Alle gesetzlichen Durchführungswege sind vorgesehen. Die ArbeitnehmerInnen können aber die Anlage bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes verlangen. Zu diesem Zweck wird bei der Zusatzversorgungskasse ein Versicherungszweig in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse eingerichtet. In Ostdeutschland hängt das Inkrafttreten von der Allgemeinverbindlicherklärung der tariflichen Regelung ab, die jedoch bislang wegen des Widerstandes der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nicht erfolgte (vgl. Punkt 4).

Beispiel: Eisen- und Stahlindustrie

Seit 1998 (Ost: 1999) gibt es im Rahmen des Tarifvertrags über vermögenswirksame Leistungen (52 DM monatlich) die Regelung, dass durch freiwillige Betriebsvereinbarung Anlageformen zur Alterssicherung gewählt werden können. In der Betriebsvereinbarung werden die Einzelheiten der Ausgestaltung der jeweiligen Anlageform geregelt. Generell gilt, dass die ArbeitnehmerInnen nicht schlechter gestellt werden dürfen, als bei der Anlage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz.

Beispiel: Volkswagen AG

Bereits 1995 schloss die IG Metall mit der Volkswagen AG eine Tarifvereinbarung über eine Beteiligungsrente ab, die sie im vergangenen Jahr verlängert wurde. Sie sieht die (dauerhafte) Umwandlung der ehemaligen vermögenswirksamen Leistungen in betriebliche Rentenbausteine vor, auf die alle ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach 6 Mo-

naten Betriebszugehörigkeit Anspruch haben. Der monatliche „Versorgungsaufwand“ beläuft sich auf 52 DM.

Auch in einer Reihe von weiteren **Firmentarifverträgen** gibt es Regelungen über die Entgeltumwandlung zur Altersversorgung u.a. in der Metallindustrie, im Energie- und Versorgungsbereich, im Ernährungsgewerbe und im privaten Gesundheitswesen.

4. Rentenreform und tarifliche Altersvorsorge

Hintergrund der Rentenreform ist die langfristig aus der demografischen Entwicklung entstehende finanzielle Belastung der Rentenkassen mit der Folge steigender Rentenbeiträge. Ein Kernpunkt der Reform ist die Absenkung des Rentenniveaus aus der gesetzlichen umlagefinanzierten Rentenversicherung sein. Auf diese Weise soll der Beitrag zur Rentenversicherung langfristig bei 22 % stabilisiert werden. Als Ausgleich für die niedrigeren Rentenbezüge soll der Aufbau einer privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge für ArbeitnehmerInnen mit staatlichen Mitteln gefördert werden. Das Vorhaben der Bundesregierung war zwischen den politischen Parteien umstritten und wurde auch von den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Sozialverbänden - allerdings mit unterschiedlicher Begründung - stark kritisiert. Die Kritik der Gewerkschaften bezog sich nicht nur auf die Absenkung des Rentenniveaus, sondern auch auf den Systemwechsel generell, der durch die private Altersvorsorge herbeigeführt wird (vgl. DGB 2000, IG Metall 2000). Während die gesetzliche Rente durch hälftig von Arbeitgebern und Versicherten aufgebraachte Beiträge finanziert wird, sollen die Beschäftigten die private Altersvorsorge alleine finanzieren. Die Gewerkschaften forderten die Sicherung eines Rentenniveaus von mindestens 67 % sowie bei der Förderung der privaten Altersvorsorge einen Vorrang für tarifliche Lösungen der betrieblichen Altersversorgung. Auch sollten die bereits bestehenden Systeme der Zusatzversorgung in die Förderung einbezogen werden.

Zwar konnten sie – nicht zuletzt aufgrund massiver Protestaktionen – einige ihrer Forderungen sowie einzelne Korrekturen an den Reformplänen durchsetzen, doch ändert dies nichts an dem Tatbestand, dass die bisherige zusätzliche Alterssicherung, ob privat oder betrieblich, ihren Charakter grundlegend verändert: hatte sie bislang eine *Ergänzungsfunktion*, bekommt sie in Zukunft vor allem eine *Ersatzfunktion* für die vorgesehenen Kürzungen bei der gesetzlichen Rente. Davon sind zwangsläufig auch die gewerkschaftlichen Bemühungen um den Ausbau einer tariflichen Altersversorgung betroffen. Einerseits bieten tarifliche Vereinbarungen grundsätzlich die Möglichkeit, die Arbeitgeber an der Finanzierung der ergänzenden Altersversorgung zu beteiligen, andererseits wird ihnen jeder Erfolg auf diesem Gebiet womöglich bei den regulären Lohn- und Gehaltsrunden gegengerechnet.

Die **neuen Bestimmungen** bezüglich der kapitalgedeckten Altersvorsorge im Rahmen des Altersvermögensgesetzes beinhalten u.a. folgende Elemente (vgl. BMA 2001, Arbeitnehmerkammer Bremen 2001):

- Die private kapitalgedeckte Altersvorsorge wird durch finanzielle und steuerliche Maßnahmen gefördert. Die Berechtigten erhalten eine Förderzulage, die von Familienstand und Kinderzahl abhängig ist. Die Grundzulage steigt von rd. 75 DM ab dem Jahr 2002 stufenweise auf bis zu rd. 300 DM ab dem Jahr 2008. Hinzu kommt eine Kinderzulage, die im gleichen Zeitraum von rd. 90 auf 360 DM jährlich steigt. Davon können alle ArbeitnehmerInnen profitieren, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen.³

³ Ausgenommen sind davon u.a. die Angehörigen des öffentlichen Dienstes mit der Zusage für eine Gesamtversor-

- Voraussetzung ist, dass ab 2002/2004/2006/2008 mindestens 1/2/3/4 % des beitragspflichtigen Einkommens insgesamt als Altersvorsorgeaufwand (Eigenbeiträge + Zulage) aufgebracht wird. Andernfalls verringert sich die Zulage entsprechend. Alternativ ist auch ein entsprechender Sonderausgabenabzug bei der Einkommensteuerveranlagung möglich, was bei höheren Einkommen oder Eigenbeiträgen günstiger sein kann.
- Die förderfähigen Altersvorsorgeprodukte müssen bestimmten Kriterien entsprechen, deren Einhaltung von einer Zertifizierungsstelle geprüft werden.⁴ Als *private* kapitalgedeckte Altersvorsorge können Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparpläne sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Wohneigentum gefördert werden.
- Förderfähig ist auch die *betriebliche* Altersversorgung in Form von Direktversicherungen, Pensionskassen und – mit der Rentenreform neu zugelassen – Pensionsfonds⁵. Die ArbeitnehmerInnen erhalten einen individuellen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit.

Für die **Gewerkschaften** ist folgende Regelung von zentraler Bedeutung: *Tarifliche* Vergütungen können nur durch einen *Tarifvertrag* in Vorsorgebeiträge umgewandelt werden. Das heißt, die Tarifvertragsparteien schließen entweder einen entsprechenden Tarifvertrag ab, der eine Entgeltumwandlung regelt, oder sie vereinbaren eine entsprechende Öffnungsklausel. Dieser Tarifvorbehalt, auf den die Gewerkschaften mit Erfolg gedrungen haben, ermöglicht es ihnen, Einfluss auf die Ausgestaltung der künftigen kapitalgedeckten Altersvorsorge zu nehmen.⁶ Je mehr es ihnen gelingt, auf diese Weise Formen der betrieblichen gegenüber der rein privaten Altersvorsorge zu stärken, um so günstiger gestalten sich die systematischen und finanziellen Auswirkungen für die Beschäftigten. Durch die Möglichkeit, bereits ab 2002 vier Prozent des Bruttoentgeltes zur *betrieblichen* Altersversorgung umzuwandeln, wird diese stärker begünstigt als die *private* Vorsorge. Neben der kostengünstigeren Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung und der höheren Sicherheit besteht damit ein deutlicher Vorteil für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eigenvorsorge betreiben wollen.

Weil die künftige steuerliche Förderung der kapitalgedeckten Altersvorsorge nur für Aufwendungen aus individuell versteuertem und verbeitragtem Einkommen geleistet wird, verlieren die bestehenden (tariflichen) Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung ihren wesentlichen finanziellen Vorzug. Denn diese nutzen vor allem die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung im wesentlichen steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu verwenden. Um den Tarifparteien die Möglichkeit zu geben, die Versorgungssysteme allmählich auf die Beitragspflicht der Entgeltumwandlung umzustellen, wird ihnen eine Übergangsfrist bis Ende 2008 eingeräumt.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die **aktuelle tarifpolitische Ausgangssituation** in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen durchaus unterschiedlich dar. Insbesondere dort, wo noch keine tariflichen Regelungen zur Altersvorsorge vorhanden sind, besteht ein großer Handlungsdruck, weil die Finanzdienstleistungsbranche bereits mit aller Macht dabei ist, sich einen möglichst großen Teil des zu erwartenden Anlage-Kuchens in Form individu-

gung.

⁴ Dazu gehört u.a., dass sie eine lebenslang steigende oder gleichbleibende monatliche Rente zusichern und dass mindestens die eingezahlten Beträge gesichert sind.

⁵ Pensionsfonds werden als neuer Durchführungsweg für die betriebliche Altersvorsorge anerkannt. Bestehende Anwartschaften aufgrund einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse sollen steuer- und beitragsfrei auf einen Pensionsfonds übertragen werden können. Die Fonds werden vom Bundesamt für das Versicherungswesen überwacht.

⁶ Vgl. zu den zwiespältigen Implikationen Schlecht (2001).

eller Verträge zu sichern. Zwar gibt es noch kein einziges zertifiziertes Vorsorgeprodukt, gleichwohl überziehen Versicherungen und Banken die potentiellen Kunden bereits mit massiven Werbekampagnen. Die Gewerkschaften warnen ihre Mitglieder vor übereilten Vertragsabschlüssen und setzen darauf, dass sie ihnen kurzfristig attraktive Angebote auf der Basis von tarifvertraglichen Regelungen machen können. In vielen Tarifbereichen bestehen Verhandlungsverpflichtungen noch für dieses Jahr. Doch erst in einigen wenigen Tarifbereichen liegen Abschlüsse vor, die bereits die neue Rechtslage berücksichtigen:

Im Hamburger *Einzelhandel* hat die Gewerkschaft Verdi am 21.6.2001 einen Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge abgeschlossen, der einen Anspruch auf eine jährliche Einmalzahlung von 300 Euro als Altersvorsorgebetrag vorsieht. Er setzt sich aus den bereits in 2000 vereinbarten 20 DM, den 26 DM vermögenswirksamen Leistungen und weiteren Aufrundungen zusammen. Der Arbeitgeber bietet nach Beratung mit dem Betriebsrat einen bestimmten Durchführungsweg an. Das Angebot muss neben einer lebenslangen Altersrente auch den Schutz der Hinterbliebenen und den Schutz bei Erwerbsminderung einschließen. Zusätzlich können Beschäftigte z.B. Teile der Sonderzahlung für die Altersvorsorge umwandeln. Soweit der Arbeitgeber bei dieser Umwandlung Beiträge zur Sozialversicherung einspart, fördert er die Umwandlung mit einer Zusatzleistung von 10 %.⁷

In der *Süßwarenindustrie* haben die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Arbeitgeberverband am 25.5.2001 im Rahmen des Tarifabschlusses für 2001⁸ die Einrichtung einer Pensionskasse für Altersversorgung vereinbart. Die Regelungen sehen einen Altersvorsorgebetrag von 0,35 % bezogen auf die Tarifgruppen sowie zusätzlich die Möglichkeit der Entgeltumwandlung vor.⁹

Für die *Mineralbrunnenbetriebe* Baden-Württembergs und Hessens hat die NGG am 31.5. bzw. 5.6.2001 u.a. die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung mit einem jährlichen Arbeitgeberbeitrag von 133 Euro (260 DM) vereinbart. Die Einigung auf eine Rentenkasse steht noch aus. Auch hier sollen die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, die Beträge mittels Entgeltumwandlungen aufzustocken und dafür die staatliche Förderung zu erhalten.

Für die *chemische Industrie* haben sich die IG BCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) am 3.7.2001 grundsätzlich darauf verständigt, bis spätestens zum Jahresende einen Chemie-Pensionsfonds einzurichten. Dieser Fonds soll unter professionelle Verwaltung gestellt und für die Beschäftigten weiterer Branchen im Betreuungsbereich der IG BCE geöffnet werden.

In der *Metallindustrie* hat sich die IG Metall mit Gesamtmetall am 6.7.2001 auf die Einrichtung eines gemeinsamen überbetrieblichen Versorgungswerks für die ergänzende Altersversorgung der Beschäftigten in der Metallindustrie verständigt. In den Eckpunkten wurde u.a. festgelegt, dass der Anspruch auf förderfähige Entgeltumwandlung auf verschiedenen Wegen erfüllt werden kann, entweder durch eine bestehende oder eine neue betriebliche Altersversorgung. Macht der Arbeitgeber kein Angebot oder gibt es keine Einigung mit dem Betriebsrat, soll die Altersversorgung über die Versorgungseinrichtung der Tarifvertragsparteien durchgeführt werden. Nach Auffassung der IG Metall sollen die Verhandlungen bis spätestens Ende Oktober abgeschlossen werden. Parallel zu den Gesprächen über den Aufbau eines Versorgungswerkes werden die in Baden-Württemberg bereits begonnenen Tarifverhandlungen

⁷ Vergleichbare Abschlüsse liegen mittlerweile auch für einige andere regionale Bereiche des Einzelhandels vor.

⁸ Der Abschluss sieht im übrigen eine Entgeltanhebung von 2,5 % vor.

⁹ In Redaktionsverhandlungen werden derzeit noch zahlreiche Einzelheiten geklärt.

zur Entgeltumwandlung als Pilotverhandlungen für die gesamte Branche fortgesetzt. Ziel dieser Verhandlungen ist es, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, künftig einen Teil ihres Einkommens in Beiträge für die ergänzende Altersvorsorge umzuwandeln. Eine direkte Verknüpfung mit der Lohntarifpolitik will die IG Metall auf jeden Fall vermeiden, da es sich um zwei ganz unterschiedliche Themenkomplexe handele, die nichts miteinander zu tun hätten. Der Aufbau des Versorgungswerkes und die Entgeltumwandlung seien kostenneutral, daher werde es mit der IG Metall auch keine Kompensationsgeschäfte mit Blick auf die Tarifrunde des Jahres 2002 geben.

Welche weiteren Probleme im Zusammenhang mit der tariflichen Altersvorsorge künftig auftreten können, zeigt das Beispiel des *Bauhauptgewerbes*, wo die Tarifparteien eine tarifliche Zusatzrente vereinbarten, die institutionell über die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes organisiert werden soll (vgl. Punkt 3). Die für Ostdeutschland vereinbarten tariflichen Regelungen sollten erst mit Beginn der *Allgemeinverbindlichkeit*¹⁰ in Kraft treten. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) weigerte sich jedoch, im zuständigen Tarifausschuss beim Bundesarbeitsministerium ihre Zustimmung zu geben. Begründung: Die tariflichen Regelungen schränkten die gesetzlich geregelten Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten ein und seien deswegen aus ordnungspolitischen Gründen abzulehnen; ein öffentliches Interesse bestehe nicht. Die IG BAU verwies hingegen darauf, dass angesichts des häufigen Arbeitgeberwechsels und wegen der geringen Verbandszugehörigkeit der Arbeitgeber in der Branche ein ordnungsgemäßes Funktionieren des Vertrages ohne Allgemeinverbindlicherklärung nicht zu gewährleisten sei. Angesichts der Blockadehaltung der BDA zogen die Bau-Tarifparteien in letzter Sekunde ihren AVE-Antrag zurück. Auch andere Gewerkschaften, so z.B. ver.di, wollen die Wirkung von tariflichen Altersvorsorgeregelungen über AVE verbreitern. Für den Fall, dass keine Lösung gefunden wird, will die Gewerkschaft ggf. eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes anstreben.¹¹

Literatur:

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2001): Altersvermögensgesetz (AVmG): Private Altersvorsorge - Betriebliche Altersversorgung - Bedarfsorientierte Grundsicherung (http://www.labourcom.uni-bremen.de/~jsteffen/sozialpolitik/doku/01_tipps_und_aktuelles/rente-iv/avmg.htm)
- ASID (1995): Alterssicherung in Deutschland 1995 – Schnellbericht, Infratest Burke Sozialforschung, München 1997.
- AVID (1996): Kortmann, K./Schatz, Ch., Altersvorsorge in Deutschland 1996 – (AVID '96), in: Deutsche Rentenversicherung 10-11/1999.
- BMA (2001): Die neue Rente (<http://www.bma.de/de/neuerente>).
- Bispinck, R. (2001), Tarifliche Altersvorsorge, in: WSI (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch 2001, S. 55-84
- DGB (2000), Rentenstrukturreform: Vorstellung der Regierung – Bewertung und Positionen des DGB, Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, 1/2000.

¹⁰ Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifausschuss auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie erlangen dadurch Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen und ein *öffentliches Interesse* an der AVE besteht.

¹¹ Vgl. „Verdi droht Arbeitgebern mit Krach um Betriebsrenten“, Financial Times Deutschland vom 28.6.2001, S. 9.

- Döring, D./Henrich, H. (2000), Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrrentenmodell, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, edition der Hans-Böckler-Stiftung 44, Düsseldorf.
- Ifo (2000): W. Ruppert, Betriebliche Altersversorgung – Befragung von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Handels, Forschungsprojekt für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, München.
- IG Metall (2000): Stellungnahme zum Konzept für eine Rentenstrukturreform vom 5.6.2000 (<http://www.igmetall.de/download/rentenpolitik/stellungnahme.pdf>).
- IG Metall (2001): IG Metall und Gesamtmetall planen Versorgungswerk für die Altersvorsorge, Pressemeldung vom 15.6.2001 (<http://www.igmetall.de/pressdienst/2001/071.html>).
- Schlecht, M. (2001): Die Riester-Rente: Was tun? Tarifpolitische Gefahren bei der betrieblichen Altersvorsorge, in: Sozialismus 6/2001.

Tarifliche Regelungen im Überblick

Tarifbereich	Seite
Bäckerhandwerk West	1
Bauhauptgewerbe I und II West und Ost	2 - 3
Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland	4
BIQ Beschäftigungs-, Industrieflächenmanagement- und Qualifizierungsgesellschaft mbH	5
Brot- und Backwarenindustrie West	6
Chemische Industrie alle regionalen West-Bereiche, Ost	7 - 8
Dachdeckerhandwerk West und Ost	9
Deutsche Bahn AG Konzern	10
Deutsche Lufthansa AG, LSG Lufthansa Service GmbH, Condor Flugdienst GmbH	11
Deutsche Post AG I und II	12 - 13
Deutsche Telekom AG I und II	14 - 15
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	16
Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Ost	17 - 18
Erdöl- und Erdgasgewinnung (WEG) West	19
Eurest Deutschland GmbH	20
Feinkeramische Industrie und Wand- und Bodenfliesenindustrie West	21
Flensburger Schiffbau-Gesellschaft mbH & Co. KG, Flensburg	22
Floristik-Fachbetriebe Nordrhein-Westfalen und Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	23
Glas erzeugende, veredelnde, verarbeitende Industrie Ost	24
Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel NRW	25
Heizungsindustrie Hessen	26
Hohlglaserzeugungsindustrie Landesgruppe Rhein-Weser	27
Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen	28
ISPAT, Hamburger Stahlwerke GmbH, Hamburg	29
Kautschukindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz	30
Kunststoff verarbeitende Industrie Hessen, Baden-Württemberg	31
Land- und Forstwirtschaft alle regionalen Ost- und West-Bereiche	32
Metallindustrie	33
MHB Hamm Betriebsführungsgesellschaft mbH, Hamm	34
MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH	35
Nährmittel-, Suppen- u. Kaffeemittelindustrie Baden-Württemberg	36
Nassbaggergewerbe West und Ost	37
Naturstein- und Naturwerksteinindustrie Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen-Bremen	38
Oberland Glas AG u.a.	39
Obst und Gemüse verarbeitende Industrie Niedersachsen	40
Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden	41
Papierherzeugende Industrie alle regionalen West-Bereiche	42
Privates Bankgewerbe West und Ost	43
Privates Versicherungsgewerbe West und Ost	44
RAG Coal International AG	45
Raiffeisen-Volksbank Saale/Orla eG	46
Redakteure und Redakteurinnen an Tageszeitungen West und Ost	47

Bäckerhandwerk Bundesgebiet West
(NGG) 171.600 ArbeitnehmerInnen

- 1) Tarifvertrag über die Errichtung einer 'Zusatzversorgungskasse für das Bäckerhandwerk'
2) Verfahrenstarifvertrag

Tarifregelungen seit	Ursprungs-TV: 01.01.70
Laufzeit	bis 31.12.05
Einrichtung	Zusatzversorgungskasse gem. § 4 Abs. 2 TVG
Beitragszahler	AG
Beitragshöhe	3,8 % der Lohnsumme d. Vorjahres, die von den Berufsgenossenschaften für die Berechnung des Beitrages zur gesetzl. Unfallversicherung zugrunde gelegt wird.
Dauer der Beitragszahlung	
Wartezeit	10 J. ununterbrochene BZ in Betrieben des Bäckerhandwerks. Als Unterbrechung gelten nicht Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Bezug einer Berufsunfähigkeitsrente und Beschäftigungszeiten in Betrieben der Brot- und Backwarenindustrie; diese Zeiten werden jedoch nicht auf die Wartezeit angerechnet. Bei Nichterfüllung d. Wartezeit endet das Versicherungsverhältnis beim Ausscheiden d. AN aus dem tarifvertragl. Geltungsbereich.
Höhe der Leistung	Bei Eintritt d. Versicherungsfalls (Altersruhegeld/Erwerbsunfähigkeit) bis 31.12.91: mtl. 70 DM sowie mtl. 18 DM aus Überschüssen. Bei Eintritt des Versicherungsfalls nach dem 31.12.91 betragen die Beihilfen: mtl. 58 DM vor vollend. 61. Lj mtl. 61 DM nach vollend. 61. Lj. mtl. 65 DM nach vollend. 62. Lj. mtl. 70 DM nach vollend. 63. Lj. mtl. 76 DM nach vollend. 64. Lj. mtl. 82 DM nach vollend. 65. Lj. sowie mtl. mind. 18 DM aus Überschüssen
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	vierteljährl. Auszahlung nachträglich bei Eintritt des Versicherungsfalls bzw. beim erstmaligen Bezug von Erwerbsunfähigkeits- oder Altersrente
Sonstiges	Unverfallbarkeit des Anspruchs: Alter mind. 35 J. und 10 J. BZ in Betrieben d. Bäckerhandwerks bzw. 12 J. BZ im gleichen Betrieb mit mind. 3-jähriger Versorgungszusage. Unverfallbare Anteile: nach 10 J. - 25%; nach 20 J. - 50%; nach 30 J. - 75%.

Bauhauptgewerbe I Bundesgebiet West¹
(IG BAU) 660.900 ArbeitnehmerInnen

Ähnliche Regelungen auch im Dachdecker-, Maler- u. Lackierer-, Gerüstbauer-, Steinmetz- u. Steinbildhauerhandwerk

- 1) Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe
- 2) Tarifvertrag über eine Ergänzungsbeihilfe für langjährige Zugehörigkeit zum Baugewerbe
- 3) Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe

Tarifregelungen seit	zu 1) und 2): 1957, gültig ab 01.01.1958 zu 3): 12.11.1986 (Einbeziehung der Angestellten seit 1975)
Laufzeit	zu 1) kündbar: 6 M/JE zu 2) 31.12.02 zu 3) kündbar: 6 Mon.
Einrichtung	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK)
Finanzierung	AG
Beitragshöhe	für Arbeiter: 1,65 % der Bruttolohnsumme ² für Angestellte: 60,85 DM mtl.
Dauer der Beitragszahlung	ab Beginn Arbeitsverhältnisses bis Ende (nicht für Auszubildende)
Wartezeit	Gesamtwartezeit: mind. 220 Mon., davon wenigstens 60 Mon. (besondere Wartezeit) in den letzten 9 Jahren vor Eintritt des Versicherungsfalles bzw. vor Eintritt einer Bau- oder Fachuntauglichkeit; Gesamtwartezeit braucht nicht zusammenhängend zurückgelegt sein.
Höhe der Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • 65 - 81 DM pro Mon. <i>Rentenbeihilfe</i>, gestaffelt nach Eintritt des Versicherungsfalles ab 60 - 65 Lj.³, sowie <i>Ergänzungsbeihilfe</i> von mtl. 43 - 109 DM, gestaffelt nach Wartezeiten, mind. aber 24 DM • Leistungen aufgrund von <i>Unverfallbarkeitsregelungen</i>: 20 bis 80 % der vollen <i>Rentenbeihilfe</i>, gestaffelt nach Wartezeiten sowie <i>Teil-Ergänzungsbeihilfe</i> von mtl. 4,80 - 87,20 DM, gestaffelt nach Wartezeiten
Bindungsfrist	bis zum Eintritt des Versicherungsfalles (Altersrente, Altersteilrente, Berufs- o. Erwerbsunfähigkeitsrente, Rente aus der gesetzl. Unfallversicherung bei Vorlage von mind. 50 % MdE)
Insolvenzschutz	ZVK muss ein Vermögen in Höhe der versicherungsmathematisch errechneten Deckungsrückstellung und der anderen versicherungstechnischen Rückstellungen aufweisen
Auszahlungsmodus	kalendervierteljährlich für 3 Mon. im Voraus
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzung ist u.a. Bestand des Arbeitsverhältnisses beim Eintritt des Versicherungsfalles⁴ • Beibehaltung einer Anwartschaft auf den unverfallbaren Teil der Beihilfen (Teilbeihilfen) bei vorzeitigem Ausscheiden, wenn <ul style="list-style-type: none"> - AN nach dem 21.12.74 ausgeschieden ist - AN das 35. Lj. bei Ausscheiden vollendet hat - AN mind. 10 J. in einem Arbeitsverhältnis zu ein und demselben Betrieb des Baugewerbes gestanden hat.

- 1) Für Berlin (West und Ost) bestehen eigene Regelungen, für das Bundesgebiet Ost gilt der Tarifvertrag nicht.
- 2) Zum Bruttolohn gehören nicht: 13. Monatseinkommen, Urlaubsabgeltungen, Abfindungen.
- 3) Bei Weiterbeschäftigung über das 65. Lj. hinaus 8 % Erhöhung für jedes volle Beschäftigungsjahr.
- 4) Ausnahme bei Krankheit, Arbeitslosigkeit; Sonderregelung bei Bau- oder Fachuntauglichkeit.

Bauhauptgewerbe II Bundesgebiet West und Ost
(IG BAU) 948.400 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR)

Tarifvertrag vom	15.05.2001
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.06.2001 - 31.03.2004 Inkrafttreten im Bundesgebiet Ost erst mit Beginn der Allgemeinverbindlichkeit
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen ¹ (VermL); ab 01.01.2002 auch höhere monatliche oder zusätzliche einmalige Eigenleistung mit Zustimmung des Versorgungsträgers möglich, wenn dadurch im Kalenderjahr ein Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschritten wird (Ausschluss von der Umwandlung u.a.: Urlaubsvergütung, Mindestlohn)
Anspruch, Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> • alle gewerblichen AN (außer in Betrieben mit überwiegend Bauten- und Eisenschutzarbeiten), Angestellte, Poliere, Auszubildende; ausgenommen sind die unter § 5 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 3 des BetrVG fallenden Personen • anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte und AN in Altersteilzeit • Anspruch auf Arbeitgeberanteil nur, wenn die Beschäftigten auf Arbeitgeberzulage zu den vermögenswirksamen Leistungen verzichten¹
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • <i>West²/Ost</i>: Arbeitgeberanteil 60/20 DM bei AN-Eigenleistung von 18/6 DM • <i>Berlin-West² und -Ost</i>: Arbeitgeberanteil 46/60 DM bei AN-Eigenleistung von 14/18 DM (höhere Beträge gelten ab 01.01.2002) • würde Entgeltumwandlung zur Unterschreitung des Mindestlohnes führen, besteht Anspruch auf Anlage des Arbeitgeberanteils ohne AN-Eigenleistung • Übernahme des Pauschalsteuersatzes durch AG, dabei Möglichkeit zur Einbehaltung des hälftigen Betrages vom monatlichen Nettoentgelt; ab 2002 Entscheidung der AN, ob Eigenleistung individuell versteuert wird
Anlageformen	<ul style="list-style-type: none"> • alle gesetzlich zulässigen Formen • AN kann Anlage bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) verlangen
Unverfallbarkeit	ab Erteilung der Versorgungszusage
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	Ausschluss von Abfindungen und Rentenzahlungen, in denen mehr als 3 Monatsrenten zusammengefasst werden
Sonstiges	Regelungen zu Altersversorgungszusagen, die bereits vor dem 1.6.2001 bestanden

- 1) Gilt für Bundesgebiet West und Berlin-West, im Bundesgebiet Ost und Berlin-Ost gab es bisher keine VermL.
- 2) Höhe der VermL bisher: ArbeiterInnen: 0,25 DM je geleistete Arbeitsstunde bei AN-Eigenleistung von 0,03 DM/Std., Angestellte: 46 DM/mtl. bei Eigenleistung von 6 DM/mtl.

Betonsteingewerbe Nordwestdeutschland
(IG BAU) 16.000 ArbeitnehmerInnen

- 1) Tarifvertrag über die überbetriebliche Zusatzversorgung
- 2) Tarifvertrag über das Verfahren der überbetrieblichen Zusatzversorgung

Überbetriebliche Zusatzversorgung

Tarifregelungen seit	1): 01.01.86 2): 01.06.86
Laufzeit	1) + 2): 31.12.01
Einrichtung	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
Finanzierung	AG
Beitragshöhe	für <i>gewerbliche</i> AN 1,08 % der lohnsteuerpflichtigen Bruttolohnsumme, für <i>Angestellte</i> 52,33 DM für jeden Mon. der Beschäftigung unter Einbeziehung der Überschussbeteiligung
Dauer der Beitragszahlung	Eintritt des Versicherungsfalls
Wartezeit	mind. 220 Mon., kürzere Zeit bei vorzeitigem Rentenbeginn
Höhe der Rentenleistung	60 - 75 DM pro Mon. <i>Vollbeihilfe</i> , gestaffelt nach Eintritt des Versicherungsfalls ab 60 – 65 Lj. sowie <i>Ergänzungsbeihilfe</i> von mtl. 40 - 101 DM, gestaffelt nach Wartezeiten, mind. aber 22 DM 880 DM einmaliges Hinterbliebenengeld sowie zusätzlich ergänzendes einmaliges Hinterbliebenengeld von 1.800 DM
Auszahlungsmodus	Versicherungsleistungen erfolgen vierteljährlich im Voraus
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Unverfallbarkeitsregelungen ab 35. Lj. und 10 J. BZ, nach vorzeitigem Ausscheiden des AN Aufleben des Versicherungsschutzes bei Wiedereintritt in den Gewerbebereich • AG führt Versicherungsheft mit Nachweisen für den AN • Versicherungsschutz für AN bleibt unberührt, wenn AG-Beiträge nicht eingetrieben werden konnten.

BIQ Beschäftigungs-, Industrieflächenmanagement- und Qualifizierungsgesellschaft mbH
(IG BCE) 250 ArbeitnehmerInnen

Firmentarifvertrag

Tarifvertrag vom	31.10.2000
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.09.2000 - erstmals zum 31.12.2002 Einführung der Altersvorsorge ab 01.01.2001
Entgeltbestandteile	Verzicht auf tarifliche oder sonstige Entgeltansprüche zwecks Versorgungszusage möglich
Anspruch, Voraussetzung	alle AN, anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte, ausgenommen sind: Auszubildende, befristete Beschäftigte bis zu 6 Mon. und in Kurzarbeit, Praktikanten, Werkstudenten, Volontäre
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberzuschuss von 300 DM/Jahr, sofern die AN einen Eigenbeitrag leisten • bei Verzicht auf zukünftige Entgeltansprüche Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 10 % des von den AN aufgewendeten Betrages (max. 1.000 DM) • 1.000 DM einmaliger Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte, die am 01.08.2000 beschäftigt waren und bis zum 15.12.2000 die Teilnahme an der betrieblichen Altersvorsorge erklären, 750 DM für Beschäftigte, die bis zum 01.11.2000 eingestellt werden
Anlageformen	wertgleiche Versorgungsanwartschaft und damit verbundene Versorgungszusage durch das Unternehmen
Unverfallbarkeit	Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft unabhängig von den in § 1 BetrAVG genannten Fristen bei Ausscheiden
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelheiten sind unter Berücksichtigung des Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung zu regeln • Anwartschaften aus dem Tarifvertrag über die Ablösung des Tarifvertrages über die betriebliche Zusatzrentenversorgung der Tarifgruppe Energie des AVEU können durch Betriebsvereinbarung durch versicherungsmathematisch wertgleiche Anwartschaften ersetzt bzw. abgegolten werden

Brot- und Backwarenindustrie Bundesgebiet West
(NGG) 21.100 ArbeitnehmerInnen

- 1) **Tarifvertrag über die Errichtung einer 'Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der Brot- und Backwarenindustrie'**
2) **Verfahrenstarifvertrag**

Tarifregelungen seit	Ursprungs-TV: 01.01.70
Laufzeit	bis 31.12.02
Einrichtung	Zusatzversorgungskasse gem. § 4 Abs. 2 TVG
Beitragszahler	AG
Beitragshöhe	0,66 % der Entgeltsumme d. Vorjahres, die von den Berufsgenossenschaften für die Berechnung des Beitrages zur gesetzl. Unfallversicherung zugrunde gelegt wird
Dauer der Bezahlung	
Wartezeit	10 J. ununterbrochene BZ in Betrieben der Brot- u. Backwarenindustrie. Als Unterbrechung gelten nicht Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Bezug einer Berufsunfähigkeitsrente und Beschäftigungszeiten in Betrieben des Bäckerhandwerks; diese Zeiten werden jedoch nicht auf die Wartezeit angerechnet. Bei Nichterfüllung d. Wartezeit endet das Versicherungsverhältnis beim Ausscheiden d. AN aus dem tarifvertragl. Geltungsbereich.
Höhe der Rentenzahlung	Bei Eintritt d. Versicherungsfalls (Altersruhegeld/Erwerbsunfähigkeit) vor dem 01.01.92: mtl. 63 DM sowie mtl. 18 DM aus Überschüssen. Bei Eintritt des Versicherungsfalls nach dem 31.12.91 betragen die Beihilfen: mtl. 58 DM vor vollend. 61. Lj mtl. 61 DM nach vollend. 61. Lj. mtl. 65 DM nach vollend. 62. Lj. mtl. 70 DM nach vollend. 63. Lj. mtl. 76 DM nach vollend. 64. Lj. mtl. 82 DM nach vollend. 65. Lj. sowie mtl. 18 DM aus Überschüssen
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	vierteljährl. Auszahlung nachträglich bei Eintritt des Versicherungsfalls bzw. beim erstmaligen Bezug von Erwerbsunfähigkeits- oder Altersrente
Sonstiges	Unverfallbarkeit des Anspruchs: Alter mind. 35 J. und 10 J. BZ in Betrieben d. Brot- u. Backwarenindustrie bzw. 12 J. BZ im gleichen Betrieb mit mind. 3-jähriger Versorgungszusage. Unverfallbare Anteile: nach 10 J. - 25%; nach 20 J. - 50%; nach 30 J. - 75%

Chemische Industrie alle regionalen West-Bereiche
(IG BCE) 588.200 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	09.05.98, Neuregelung: 23.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	bis 31.12.00, Neuregelung ab 01.01.01 - 6 Mon./JE
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	VZ-Beschäftigte und Auszubildende nach Ablauf des 6. Mon. der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, <i>sofern</i> AG eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung anbietet. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte.
Höhe	jährliche Zahlung von 936 DM (1.200 DM ab 01.01.01 ¹⁾) <i>wahlweise</i> als VermL oder tarifliche Altersvorsorge 936 DM aus zusätzlichem Urlaubsgeld, wenn bereits über VermL verfügt wurde und Anlageform zur Altersversorgung gewählt wird.
Anlageformen	alle Formen gem. Betriebsrentengesetz
Unverfallbarkeit	gesetzliche Vorschriften bei Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	gesetzliche Vorschriften bei unverfallbaren Anwartschaften
Auszahlungsmodus	

1) Bietet AG keine Altersvorsorge an, Erhöhung des U-Geldes um 264 DM/J.

Chemische Industrie Ost
(IG BCE) 30.500 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	01.04.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 6 Mon./JE
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	VZ-Beschäftigte und Auszubildende nach Ablauf des 6. Mon. der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, sofern AG eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung anbietet. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	Jährliche Zahlung von 312 DM, <i>wahlweise</i> als VermL oder tarifliche Altersvorsorge. Bei Altersvorsorge Erhöhung des Betrages auf insgesamt 1.200 DM/J. unter Einbeziehung von 624 DM des zusätzlichen U-Geldes. ¹
Anlageformen	alle Formen gem. Betriebsrentengesetz
Unverfallbarkeit	gesetzliche Vorschriften bei Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	gesetzliche Vorschriften bei unverfallbaren Anwartschaften
Auszahlungsmodus	

1) Bietet AG keine Altersvorsorge an, Erhöhung des U-Geldes um 264 DM/J.

Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet West und Ost
(IG BAU) 101.000 ArbeitnehmerInnen

Entwurf des Tarifvertrages über eine Tarifliche Zusatzrente und vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	
Laufzeit/Kündigungsdatum	soll ab 01.07.2001 eingeführt werden - 31.12.05
Entgeltbestandteile	Wahlmöglichkeit der AN zwischen vermögenswirksamen Leistungen (VermL)/Anlage zur Altersvorsorge
Anspruch, Voraussetzung	alle AN, Auszubildende, ausgenommen die unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 u. Abs. 3 BetrVG fallenden Personen
Höhe	Aufstockung der vermögenswirksamen Leistungen von leistungsbezogener Bezahlung (0,30 DM/Arbeitsstunde) auf pauschalierten Betrag (durchschnittliche Erhöhung: 14,30 DM/Mon.) <ul style="list-style-type: none"> • AN: 65 DM/Mon. • Auszubildende: 34 DM/Mon. • TZ-Beschäftigte: anteilig ihrer AZ • AN in Altersteilzeit: bei einem erzielten Monatsnettoentgelt i.H. v. 70 %/80 %: 46/52 DM/Mon.
Sonderbestimmungen für Ältere	Vollendung 48. Lj. bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages: Kapitalauszahlung möglich
Anlageformen	Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks
Unverfallbarkeit	sofort
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	<ul style="list-style-type: none"> • ab Vollendung des 60. Lj. quartalsmäßig im Voraus • Auszahlung der Beiträge: weniger als 36 Mindestbeträge und über 60 Mon. keine Beitragszahlung auf dem Beitragskonto
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit für EhegatteIn/LebensgefährteIn zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft für eine spätere tarifliche Zusatzrente ab dem hypothetischen Renteneintritt des Versicherten bei Tod des Versicherten vor Eintritt des Rentenbezuges • Ausschluss der Anrechnung auf Beiträge des AG zu anderer betrieblicher Altersvorsorge

Deutsche Bahn AG Konzern¹
(Transnet) 145.000 ArbeitnehmerInnen

Zusatzversorgungstarifvertrag

Tarifregelungen seit	01.01.1995
Laufzeit	3 M/J; übernommen in Konzerntarifrecht durch Konzernrahmentarifvertrag (Laufzeit: 01.06.1999 - 31.12.00)
Begünstigte	gilt nicht für AN, die bei der Bahnversicherungsanstalt pflichtversichert sind, für befristet Beschäftigte und Beamte; Sonderregelungen bestehen für AN, die von der Deutschen Reichsbahn zur DB AG übergeleitet wurden.
Einrichtung	
Finanzierung	DB AG Konzern-Unternehmen
Beitragshöhe	ergibt sich aus Höhe der Leistung
Dauer der Beitragszahlung	Beginn des Arbeitsverhältnisses bis 65 Lj.
Wartezeit	10 Jahre
Höhe der Leistung	monatliche Versorgungsleistung = (anrechenbare Beschäftigungsmon. (max. 480 Mon.) x Sockelbetrag (7 DM) x persönlicher Einkommensfaktor ²): 12
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	monatlich
Sonstiges	Unverfallbarkeit: richtet sich nach BetrAVG

- 1) Hier die Unternehmen: DB Reise & Touristik AG, DB Station & Service AG, DB Regio AG, DB Netz AG, DB Cargo AG.
- 2) Berechnung: (persönliches Urlaubsentgelt (pU) im Laufenden Jahr: durchschnittliches Urlaubsentgelt aller AN im laufenden Jahr (dU)) + (pU im ersten Vorjahr : dU im ersten Vorjahr) + (pU im zweiten Vorjahr : dU im zweiten Vorjahr).

Deutsche Lufthansa AG, LSG Lufthansa Service GmbH, Condor Flugdienst GmbH
(ver.di) 36.100 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung

Tarifregelungen seit	01.01.1995
Laufzeit	31.12.2004
Einrichtung	
Finanzierung	Deutsche Lufthansa AG, LSG Lufthansa Service GmbH, Condor Flugdienst GmbH
Beitragshöhe	Höhe der Leistung richtet sich nach Rentenbausteinen = (rentenfähiges Jahreseinkommen x Rentenwert) : 1000 rentenfähiges Jahreseinkommen: Grundvergütung + Urlaubs- und Weihnachtsgeld + ausgewählte Zulagen Rentenwert: festgelegter DM-Betrag je Lebensalter (Spanne: bis 21. Lj.= 26,99 DM - 65 Lj.= 2,43 DM)
Dauer der Beitragszahlung	Beginn des Arbeitsverhältnisses bis 65. Lj.
Wartezeit	60 Mon.
Höhe der Leistung	Summe der bis zum Versorgungsfall erworbenen Rentenbausteine
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	nach BetrAVG
Auszahlungsmodus	monatlich (Betriebsrenten bis zu 1.200 DM jährlich werden durch Einmalzahlungen abgefunden)
Sonstiges	Unverfallbarkeit: richtet sich nach BetrAVG

Deutsche Post AG I

(ver.di) 160.000 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Deutschen Post AG (Betriebsrente Post, TV Nr. 15)¹

Tarifregelungen seit	01.01.97
Laufzeit	31.12.02
Begünstigte	Arb., Ang., Ausz. sofern sie DPG-Mitglieder sind und nach dem 31.12.1996 eingestellt wurden; gilt nicht für befristet (bis zu 2 J.) und geringfügig Beschäftigte
Einrichtung	
Finanzierung	Deutsche Post AG
Beitragshöhe	ergibt sich aus Zusammenfassung und Zuordnung der Lohn- und Gehaltsgruppen zu Versorgungsgruppen, denen ein bestimmter DM-Betrag zugeordnet ist (DM-Plan), anteilige Ermittlung des Betrags für TZ-AN; Betrag erhöht sich um $\frac{3}{4}$ des %-Satzes der tariflichen Entgelterhöhung
Dauer der Beitragszahlung	ab 01.01.1997 bis zur Vollendung des 60. Lj., max. 480 Beschäftigungsmon.
Wartezeit	5 J.
Höhe der Leistung	monatliche Rente = Beschäftigungsjahre (12 volle Beschäftigungsmon.) x DM-Betrag der jeweiligen Versorgungsgruppe im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	monatlich oder Einmalzahlung mit Zustimmung des AN
Sonstiges	Unverfallbarkeit: <ul style="list-style-type: none"> • AN hat 35. Lj. vollendet • 10 J. Versorgungszusage oder 12 J. BZ und 3 J. Versorgungszusage

1) z.T. Sonderregelungen im Tarifgebiet Ost.

Deutsche Post AG II West
(ver.di) 160.000 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag zur Regelung des Besitzstandes aus der bisherigen VAP-Zusatzversorgung;
TV Nr.18

Tarifregelungen seit	01.05.1997
Laufzeit	31.12.2001
Begünstigte	AN, die am 30.04.1997 in einem Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Post AG standen und Ansprüche nach dem Versorgungstarifvertrag der Deutschen Bundespost erworben haben und die am 01.05.1997 noch in diesem Arbeitsverhältnis standen oder die bis zum 30.04.1997 das 55. Lj. vollendet haben.
Einrichtung	Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP)
Finanzierung	Deutsche Post AG
Beitragshöhe	monatliche Umlage in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes, Festlegung dieses Umlagesatzes durch die VAP, Bemessungsgrundlage für Umlage ist das steuerpflichtige Arbeitsentgelt ¹
Dauer der Beitragszahlung	für die Zeit vor dem 01.05.97 wird jeder Kalendermon. anerkannt, der als Umlagemon. nach VAP-Satzung anerkannt worden ist, sowie Zeiten der Pflichtversicherung
Wartezeit	Regelfall 5 J., Ausnahmen möglich (s. unten)
Höhe der Leistung	<p>1.) VAP-Pflichtversicherte, die die <i>fünffährige Wartezeit</i> erfüllt haben: Besitzstandsrente² + Betriebsrente Post (s. TV Nr. 15, Deutsche Post AG I); Besitzstandsrente = Besitzstandsfaktor x Bezugsgröße; Besitzstandsfaktor = Prozentsatz der VAP-Rente zum Stichtag 30.04.97 : Prozentsatz der VAP-Rente bei Eintritt des Leistungsfalls, regelmäßig 65. Lj. Bezugsgröße = VAP-Rente (fiktive Berechnung bei Eintritt des Leistungsfalls auf Basis der jeweils gültigen VAP-Satzung) - Betriebsrente Post (s. TV Nr. 15)</p> <p>2.) VAP-Pflichtversicherte, die <i>keine fünf Jahre</i> pflichtversichert waren: Überführung in Betriebsrente Post (s. TV Nr. 15, Deutsche Post AG I) nach folgender Maßgabe: Beschäftigungsmonate vor dem 01.05.097 x 1,4 = Anzahl der Beschäftigungsmonate, die in die Betriebsrente Post einfließen</p> <p>3.) AN, die bis zum 30.04.06 das 40. Lj. vollendet haben und eine Postdienstzeit von 10 Jahren nachweisen: Mindestgesamtversorgung = Besitzstandsrente + Betriebsrente Post (Berechnung s. 1.)</p>
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	monatlich oder Einmalzahlung mit Zustimmung des AG
Sonstiges	Unverfallbarkeit: <ul style="list-style-type: none"> • AN hat 35. Lj. vollendet • 10 Jahre Versorgungszulage oder 12 Jahre BZ und 3 J. Versorgungszusage

1) Einige Entgeltbestandteile (z.B. VermL, U-Geld) sind nicht zusatzversorgungspflichtig, obwohl Steuerpflicht besteht.

2) Besitzstandsrente entspricht der VAP-Rente, die in ihren Grundzügen eine Aufstockung der Grundversorgung (gesetzliche Rentenversicherung zuzüglich berufsständischer Versorgung nach § 6 Abs.1 SGB IV) unter Berücksichtigung der Umlagemon. sowie des Brutto- und Nettoarbeitsentgeltes vorsieht.

Deutsche Telekom AG I

(ver.di) 80.000 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen bestehen bei der Deutsche Telekom Innovationsgesellschaft mbH (T-Nova), Deutsche Telekom MobilNet GmbH (T-Mobil), Deutsche Telekom Computer Service Management GmbH (DeTe CSM)

- 1) **Tarifvertrag über eine betriebliche Altersvorsorge bei der Deutschen Telekom AG¹**
(TV Nr. 7)
- 2) **Tarifvertrag über einen Versorgungseigenanteil zur betrieblichen Altersvorsorge**
(TV Nr. 26)
- 3) **Tarifvertrag zur Durchführungsform für Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge**
(TV Nr. 41)

Tarifregelungen seit	1) 01.01.1996 2) 01.01.1997 3) 01.01.1998
Laufzeit	1) + 2) 30.09.2006 3) k. A.
Begünstigte	Arb., Ang., Ausz., sofern sie DPG Mitglieder sind und nicht unter den TV 'Betriebliche Altersvorsorge für rentennahe Jahrgänge' fallen
Einrichtung	Unterstützungskasse
Finanzierung	Deutsche Telekom AG; AN können Eigenanteil i.H.v. 50 % des AG-Beitrages auf das Versorgungskonto einzahlen
Beitragshöhe	setzt sich zusammen aus AG-Beitrag x Altersfaktor = Versicherungssumme; AG-Beitrag: 2,5 % des Bruttojahreslohns bzw. -gehalts Altersfaktor: Spanne von 5,0 (bis 30 Lj.) - 1,0 (ab 60 Lj.)
Dauer der Beitragszahlung	Beitragszeit vom 30.09.96 - 30.09.05; gibt AG keine Erklärung über das Ob und Wie der Beitragsverlängerung ab, so gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert
Wartezeit	keine, Leistungen werden unmittelbar und mit Rechtsanspruch erbracht (Pensionszusage)
Höhe der Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • Einmalzahlung: Versorgungsguthaben + 6,0 % • Ratenzahlung: jeder Teilbetrag wird ab Versorgungsfall bis zur Fälligkeit der Rate nach jeweils 12 Mon. um 6,0 % des zuvor erreichten Standes angehoben (bei Raten mit weniger als 12 Mon. zeitanteilig) • Verrentung: der Barwert entspricht im Zeitpunkt des Versorgungsfalles dem Versorgungsguthaben unter Berücksichtigung der Dynamisierung
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	Verrentung, Ratenzahlung, Einmalkapital
Sonstiges	Unverfallbarkeit: Fristen richten sich nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge

1) z.T. Sonderregelungen im Tarifgebiet Ost.

Deutsche Telekom AG II West
(ver.di) 80.000 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen bestehen bei der Deutsche Telekom Innovationsgesellschaft mbH (T-Nova), Deutsche Telekom MobilNet GmbH (T-Mobil), Deutsche Telekom Computer Service Management GmbH (DeTe CSM)

- 1) Betriebliche Altersversorgung für rentennahe Jahrgänge, TV Nr. 40
2) Tarifvertrag über Durchführungsform der betrieblichen Altersversorgung, TV Nr. 41

Tarifregelungen seit	1) 01.01.1998 2) 01.01.1998
Laufzeit	30.09.06 unbefr.
Begünstigte	AN, die am 31.12.1997 in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG standen und die in der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) pflichtversichert waren und die 1944 oder früher geboren sind oder die unter die Regelungen der §§ 89, 95h Abs. 1, 2 VAP-Satzung fallen.
Einrichtung	Unterstützungskasse
Finanzierung	Deutsche Telekom AG
Beitragshöhe	monatliche Umlage in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes, Festlegung dieses Umlagesatzes durch die VAP, Bemessungsgrundlage für Umlage ist das steuerpflichtige Arbeitsentgelt ¹
Dauer der Beitragszahlung	17 Lj. bis Rentenbeginn (Regelfall 65 Lj.)
Wartezeit	Regelfall: 5 Jahre
Höhe der Leistung	Aufstockung der Grundversorgung (gesetzliche Rente zuzüglich berufsständischer Versorgung nach § 6 Abs. 1 SGB IV) auf eine Versorgungsrente unter Berücksichtigung der Umlagemon. sowie des Brutto- und Nettoarbeitsentgeltes
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	Regelfall: monatlich (§ 62 VAP-Satzung)

1) Einige Entgeltbestandteile (z.B. VermL, U-Geld) sind nicht zusatzversorgungspflichtig, obwohl Steuerpflicht besteht.

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen
(ver.di) 470.000 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Tarifverträge wurden bis Ende Juni 2001 in den Tarifgebieten Hamburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Saarland, Baden-Württemberg und Bayern abgeschlossen.

Tarifvertrag zur Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	26.06.01
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.12.00 - 31.12.03
Entgeltbestandteile	<i>Altersvorsorgebeitrag</i> des AG, u. a. Sonderzahlungen (SZ: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)
Anspruch, Voraussetzung	für alle AN, TZ-AN mit anteiligem Anspruch nach 6 Mon. BZ
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • 300 € (150 € Ausz.) jährliche Zahlung des AG ab 01.01.02 zur ausschließlichen Verwendung für die persönliche tarifliche Altersvorsorge (= <i>Altersvorsorgebeitrag</i>: aufgerundeter jährlicher Betrag setzt sich zusammen aus mtl. 20 DM (10 DM Ausz.) AG-Beitrag¹ und den mtl. VermL von 26 DM (13 DM Ausz.). Bei Weiterführung bzw. Neuabschlüssen von Verträgen über VermL Verringerung des <i>Altersvorsorgebeitrags</i> auf 240 DM (120 DM Ausz.) (122,71 € (61,36 € Ausz.)). • Darüber hinaus Anspruch des AN auf die Möglichkeit der <i>Entgeltumwandlung</i> (z.B. SZ) ganz oder teilweise bis max. 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung), dabei 10 %-iger AG-Zuschuss des umgewandelten Betrages, wenn AG dadurch Beiträge an die Sozialversicherung einspart. Auf Wunsch des AN hat der AG dem AN die Möglichkeit anzubieten, die staatliche Förderung (nach §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG) für die Verwendung von Entgeltbestandteilen zugunsten einer Altersvorsorge zu nutzen (ab 01.01.02).
Sonderbestimmungen für Ältere	alternative Möglichkeit für AN ab 50. Lj., den mtl. <i>Altersvorsorgebeitrag</i> in Höhe von 46 DM (23,52 €) für alle Anlagearten nach dem Vermögensbildungsgesetz zu verwenden
Anlageformen	Anlageformen werden nach Beratung mit dem BR durch AG entschieden (der Durchführungsweg einer Direktversicherung ist nur im Einvernehmen mit AN möglich) ² . Das Angebot des AG muss eine lebenslange Altersrente, den Schutz der Hinterbliebenen und den Schutz bei Erwerbsminderung umfassen.
Unverfallbarkeit	sofortige Unverfallbarkeit im Sinne des Betriebsrentengesetzes
Bindungsfrist	bis auf Widerruf (von Jahr zu Jahr) gebundene Entgeltumwandlungsentscheidung des AN
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Anspruch des AN auf jährlichen <i>Altersvorsorgebetrag</i> erlischt bei Nichtgeltendmachung 6 Mon. nach Fälligkeit, 2 Mon. nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Kein Anspruch besteht auf den jährlichen <i>Altersvorsorgebetrag</i> in der Höhe, den der AN schon von einem anderen AG oder von einem anderen Leistungsverpflichteten erhalten hat bzw. noch erhält.

1) Abweichend für Dezember 2000/Jahr 2001 beträgt der AG-Beitrag 260 DM (130 DM Ausz.), vereinbart in der Tarifrunde 2000, fällig zum 31.01.02; anspruchsberechtigten AN, die bis zum 31.12.01 ausscheiden, wird dieser Betrag ausgezahlt.
2) Bei Nichtversorgungszusage des AG entsprechend des TV (6 Mon. nach Abschluss bzw. nach Antragstellung) werden die TV-Parteien eine Verbandsregelung vereinbaren.

Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Saarland
(IGM) 88.900 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	12.07.98, Saarland: 14.04.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.07.98 (Saarland: 01.01.99) - 31.12.03
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	Durch freiwillige BV Anlageformen zur Alterssicherung für Arb., Ang. und Ausz. (Hälfte des Betrages), die Mitglieder der IGM sind. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	52 DM (Ausz. 26 DM) mtl. ¹ Freiwillige BV regelt die Einzelheiten der jeweiligen Ausgestaltung bei Anlageformen zur Alterssicherung
Anlageformen	AN darf nicht schlechter gestellt werden als bei Anlage nach dem 5.VermBG
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

1) VermL können auch für das ab 01.01.01 gültige Langfristkonto verwendet werden (außer Saarland).

Eisen- und Stahlindustrie Ost
(IGM) 8.800 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	24.11.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 31.12.03
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	Durch freiwillige BV Anlageformen zur Alterssicherung für Arb., Ang. und Ausz. (Hälfte des jew. Betrages), die Mitglieder der IGM sind. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	26 / 39 / 52 DM mtl. jeweils ab 01.01.01 / 02 / 03 (Ausz. Hälfte des Betrages) Freiwillige BV regelt die Einzelheiten der jeweiligen Ausgestaltung bei Anlageformen zur Alterssicherung.
Anlageformen	AN darf nicht schlechter gestellt werden als bei Anlage nach dem 5.VermBG
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Einvernehmen der Tarifvertragsparteien, dass auf Wunsch der Betriebsparteien VermL vorrangig zur Altersvorsorge verwendet wird

Erdöl- und Erdgasgewinnung (WEG) West
 (IG BCE) 4.000 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	17.09.73 sowie Ergebnisprotokoll vom 17.11.1999
Laufzeit/Kündigungsdatum	3 M / JE
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	AN und Auszubildende ab 7. Mon. der Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit, sofern AG eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	52 DM mtl. (Ausz. 26 DM) <i>wahlweise</i> als VermL oder zur Altersvorsorge
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Eurest Deutschland GmbH
(NGG) 8.000 ArbeitnehmerInnen

1) Tarifvertrag zur Zukunftssicherung

2) Verfahrenstarifvertrag zur Durchführung des Tarifvertrages zur Zukunftssicherung

Tarifvertrag vom	04.05.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.99 - 31.12.01
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	NGG-Mitgliedschaft; Wartezeit für jährl. Versorgungszahlungen (200 DM): mind. 1 Jahr BZ am 01.10. d. lfd. Jahres; für jährl. Versorgungszahlung (300 DM) und Umwandlung VermL: 01.10. d. Jahres, der dem Diensteintritt folgt; kein Anspruch für AN, mit Einkommen über der Rentenversicherungsgrenze, leitende Angestellte, befristet Beschäftigte unter 12 Mon., geringfügig oder in einem Bedarfsarbeitsverhältnis stehende Beschäftigte
Höhe	200 DM jährl. für VZ-AN; zusätzlich 300 DM jährl. für jeden unter den Geltungsbereich fallenden AN; weiterhin Umwandlung d. bish. VermL in Höhe von 52 DM mtl. mit der Option AN-seitig auf 78 DM mtl. zu erhöhen
Anlageformen	Unterstützungskasse
Unverfallbarkeit	5 Jahre seit Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen; für umgewandelte VermL sofort
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	<ul style="list-style-type: none"> • Versorgungskapital in 3 gleich hohen Jahresbeträgen entsprechend den eingebrachten Leistungen; • vorzeitige Altersleistung auf Verlangen des AN in Höhe der zum vorzeitigen Zeitpunkt vorhandenen Mittel; • auf Antrag Umwandlung der Versorgungsleistung in einmaligen Betrag oder in mtl. Altersrente (wenn mind. 100 DM)
Sonstiges	Beim Ausscheiden vor Erreichen der Unverfallbarkeit erhält AN eine Abfindung in Höhe des anteiligen Kassenvermögens abzgl. entstehender Auszahlungskosten.

**Feinkeramische Industrie und Wand- und Bodenfliesenindustrie West
(IG BCE) 40.400 ArbeitnehmerInnen**

Vergleichbare Regelungen (mit niedrigeren DM Leistungen) für Ost ab 1. Januar 2002

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	22.11.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 30.09.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) Sofern AN bereits über VermL verfügt hat, Umwandlung des Urlaubsgeldes (U-Geld) oder der Sonderzahlung (SZ) in Höhe von 624 DM möglich
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN und Ausz., anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach den gesetzlichen Bestimmungen anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ
Höhe	Höhe regional unterschiedlich, z. B. Bayern: jährliche Einmalzahlung von 634 DM wahlweise als betriebliche Altersversorgung oder VermL (52 DM/Mon.)
Anlageformen	AG kann alle nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässigen Formen anbieten, freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung durch den AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft des Berechtigten aus der Entgeltumwandlung unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

Flensburger Schiffbau-Gesellschaft mbH & Co. KG, Flensburg
 (IGM) 617 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung¹

Tarifvertrag vom	01.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.03.00-31.12.01
Entgeltbestandteile	Festlegung der Bestandteile durch AN
Anspruch, Voraussetzung	für alle AN; AN kann auf tarifliche Entgeltbestandteile verzichten, sofern der AG sich verpflichtet, den Beitrag in eine bei einer Versicherung rückgedeckten Versorgungszusage zugunsten des AN einzuzahlen.
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der Höhe durch AN • Weitergabe ersparter AG-Anteile durch entfallene gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge (abzüglich anfallender Verwaltungskosten durch Entgeltumwandlung) an den AN; Regelung der Verwendungsmöglichkeiten zwischen BR und AG (z.B. im Rahmen der tariflichen Beschäftigungsbrücke).
Anlageformen	rückgedeckte Unterstützungskasse
Unverfallbarkeit	sofortige, d. h., die Anwartschaften bleiben auch bei beendeten Arbeitsverhältnissen vor Eintritt des Versorgungsfalles und <i>Nichterfüllung</i> der gesetzlichen Fristen erhalten
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	durch Verpfändungsvereinbarung zwischen AN und Unterstützungskasse
Auszahlungsmodus	Kapitalzahlung oder mtl. Rentenzahlung ab Renteneintritt
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Kündigung der Vereinbarung über Entgeltumwandlung durch AN jederzeit möglich (3 Mon./ME) • Ausschluss der Nachfinanzierungspflicht des AG aufgrund § 2 Abs. 1 BetrAVG (ratiertliche Berechnungsmethode für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft) • AG trägt durch eingesparte Sozialversicherungsbeiträge (durch Entgeltumwandlung) die Kosten einer Gruppenversicherung für die Finanzierung des Eigenbeitrages im Falle von Langzeiterkrankungen.

1) Unverzügliche Verhandlungsaufnahme und Einigung über eine wertgleiche Neuregelung (innerhalb 6 Mon.) bei Änderung der Rechtsgrundlagen (Lohn-/Einkommensteuer und Beitragspflicht zur Sozialversicherung). Bei Nichteinigung keine Nachwirkung des TV.

Floristik-Fachbetriebe Nordrhein-Westfalen und Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland
(IG BAU) 7.600 ArbeiterInnen

Jeweiliger Lohnvertrag, § 5: Vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	NRW: 08.08.00, übrige: 14.06.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	31.07.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	Alle AN, einschließlich Auszubildende, ab 7. Mon. der Betriebszugehörigkeit
Höhe	13 DM mtl., Erhöhung um 7 DM mtl. (NRW ab 01.08.01), wenn AN eine Anlageform zur Altersvorsorge wählt
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Glas erzeugende, veredelnde, verarbeitende Industrie Ost
(IG BCE) 11.900 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	01.12.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.07.01 - 31.12.05
Entgeltbestandteile	Urlaubsgeld (U-Geld), Weihnachtsgeld (W-Geld), Sonderzahlung (SZ)
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN, Ausz., anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz) anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ; Ausschluss von Ausz. und befristet Beschäftigten aus dem Kreis der Berechtigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse oder Unterstützungskasse möglich. Bietet der AG eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung über eine bereits bestehende Pensionskasse/Unterstützungskasse an, sind die Satzungsbestimmungen dieser Einrichtung maßgebend.
Höhe	Umwandlung in Höhe von 624 DM/J. möglich; bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung Anspruch des AN auf zusätzliche jährliche Einmalzahlung in Höhe von 312 DM für 2001, von 576 DM ab 2002; Kürzung des Umwandlungsbetrages durch den AN wahlweise auf 1/3 oder 2/3 möglich, bei gleichzeitiger Reduzierung des Einmalbetrages durch den AG Bietet der AG keine betriebliche Altersvorsorge an, Anhebung des U-Geldes in Höhe der Einmalzahlung des AG, die dem AN bei Entgeltumwandlung zusteht.
Anlageformen	AG kann alle nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Formen anbieten, freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betriebliche Altersvorsorge durch den AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel NRW
(ver.di) 300.100 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen u.a. in Hamburg, Schleswig-Holstein, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Tarifvertrag über Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	25.05.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04./01.05.00-31.12.02
Anspruch, Voraussetzung	Arb., Ang., Ausz., einschl. TZ-AN
Entgeltbestandteile	Altersvorsorgebeitrag des AG, vermögenswirksame Leistungen (VermL), Sonderzahlung (SZ)
Höhe	312 DM jährl.; höhere Anlagebeträge können durch Umwandlung von VermL und/oder SZ erreicht werden bis zur jew. gesetzl. zulässigen Höchstgrenze für Pauschalversteuerung; zusätzlich Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des <i>umgewandelten</i> Betrages, soweit sich durch die Umwandlung die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherungsbeiträge mindern.
Anlageformen	Zusatzleistung (312 DM) sowie Arbeitgeberzuschuss muss zur Altersvorsorge verwendet werden. Für den Fall, dass der AG kein Vorsorgemodell anbietet, hat der AN Anspruch auf Anmeldung bei der Hamburger Pensionskasse.
Unverfallbarkeit	sofort
Bindungsfrist	Für die Anlage der VermL in Altersvorsorgeleistungen ist die Entscheidung des AN für die Dauer des Arbeitsvertrages bindend; SZ-Umwandlung von Jahr zu Jahr widerrufbar.
Insolvenzschutz	gesetzlich
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den ersten 3 Jahren seit Erteilung der Versorgungszusage ohne Eintritt des Leistungsfalls, erhält der AN eine Abfindung in Höhe der erworbenen Anwartschaft; abweichend können die Ansprüche übertragen werden, sofern die Altersvorsorge über die Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt wird. • Bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung werden nicht berührt. • Bisher vom AG geleistete Altersvorsorgeleistungen können mit den neuen Ansprüchen verrechnet werden.

Heizungsindustrie Hessen
(IGM) 16.200 ArbeitnehmerInnen

Manteltarifvertrag

Tarifvertrag vom	02.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04.00 - 31.12.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) oder tarifliche Einmalzahlungen (EZ)
Anspruch, Voraussetzung	Arb., Ang.; zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Möglichkeit der Umwandlung durch beiderseitige freiwillige Vereinbarung mit dem AG unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen
Höhe	52 DM/mtl. VermL <i>oder</i> EZ (Urlaubsgeld/Sonderzahlungen)
Anlageformen	Direktversicherung; möglich auch eine rückgedeckte Versorgungszusage bei einer Versicherung oder eine über den Pensions-Sicherungsverein (PSV) gesicherte betriebliche Altersversorgung
Unverfallbarkeit	vertragliche Sicherstellung über die sofortige Unverfallbarkeit sowie über das unwiderrufliche Recht auf Leistung aus dem Versicherungsvertrag
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	Vertraglich ist sicherzustellen: <ul style="list-style-type: none"> • dass die Beleihung, Abtretung oder Verpfändung der Versicherung durch den AG auszuschließen ist, • dass im Falle der Insolvenz des AG der Insolvenzverwalter die Herausgabe des Versicherungsscheines nicht verlangen kann.

Hohlglaserzeugungsindustrie Landesgruppe Rhein-Weser
(IG BCE) 12.700 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen bestehen in weiteren Tarifbereichen der Glasindustrie West.

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	14.07.99 i. d. F. 16.08.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 31.12.05
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) Sofern AN bereits über VermL verfügt hat, Umwandlung des Urlaubsgeldes (U-Geld), Weihnachtsgeldes (W-Geld) und Sonderzahlung (SZ) in Höhe des Betrages zwischen Mindesteinlage und Höchsteinlage möglich.
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN; anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ; Ausschluss von Auszubildenden und befristet Beschäftigten aus dem Kreis der Berechtigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse oder Unterstützungskasse möglich. Bietet der AG eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung über eine bereits bestehende Pensionskasse/Unterstützungskasse an, sind die Satzungsbestimmungen dieser Einrichtung maßgebend. Mindesteinlage 936 DM, ab 01.01.02 1.200 DM, Maximaleinlage nach § 40 b EStG 3.408 DM
Höhe	jährliche Einmalzahlung von 936 DM, wahlweise als VermL oder betriebliche Altersvorsorge; bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung Erhöhung auf 1.200 DM ab 01.01.02. Bietet der AG keine betriebliche Altersversorgung an, Anhebung des U-Geldes um 264/J. Jährliche Einmalzahlung für Auszubildende: 624 DM ab 01.01.00 780 DM ab 01.10.01 936 DM ab 01.01.02
Anlageformen	AG kann alle nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Formen anbieten, freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung durch den AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

**Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen
(NGG) 52.100 ArbeitnehmerInnen**

Manteltarifvertrag

Tarifvertrag vom	06.10.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 31.12.06
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	AN, Ausz., ohne TZ-AN und Saisonbeschäftigte Sofern eine gesetzliche Regelung zur privaten Altersvorsorge ergeht, die dem AN die Wahl unter weiteren (als VermL) Anlageformen eröffnet, so kann der für die VermL vorgesehene Betrag nach Wahl des AN auch für diese Anlageformen eingesetzt werden.
Höhe	52/26 DM mtl. f. AN/Ausz. (ab 2003: 65/32 DM mtl.; ab 2006: 78/39 DM mtl.)
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Wahlmöglichkeit gilt nur, wenn dadurch keine zusätzlichen Belastungen für den AG entstehen oder wenn dieser der zusätzlichen Belastung zustimmt.

ISPAT, Hamburger Stahlwerke GmbH Hamburg
(IGM)

Ergänzungstarifvertrag¹

Tarifvertrag vom	17.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04.00-31.12.05
Entgeltbestandteile	Festlegung der Bestandteile durch AN
Anspruch, Voraussetzung	Arb., Ang. ; ab 30. Lj. und mind. 12 Mon. BZ; AN können auf tarifliche Entgeltbestandteile verzichten, sofern der AG sich verpflichtet, den durch BV geregelten Beitrag ² in eine bei einer Versicherung rückgedeckten Versorgungszusage zugunsten des AN einzuzahlen
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der mtl. Höhe durch AN • Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge des AG an AN (geregelt durch BV)
Sonderbestimmungen für Ältere	für Altersteilzeit-AN werden gesonderte Regelungen im Rahmen einer BV geprüft
Anlageformen	rückgedeckte Versorgungszusage bei einer Versicherung
Unverfallbarkeit	sofortige, d.h., die Anwartschaften bleiben auch bei beendeten Arbeitsverhältnissen vor Eintritt des Versorgungsfalls und bei <i>Nichterfüllung</i> der gesetzlichen Fristen erhalten
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	AG stellt sicher, dass für den Fall der Insolvenz Ansprüche an den AN verpfändet werden. Näheres wird geregelt durch BV.
Sonstiges	Keine ratielle Berechnungsmethode für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1 u. 4 BetrAVG.

- 1) Der Ergänzungs-TV unterliegt dem persönlichen Geltungsbereich des MTV der *Metallindustrie* Hamburg. Für AN, die nicht dem Geltungsbereich des MTV unterliegen, gilt dieser TV entsprechend.
- 2) Die Beiträge unterliegen zz. weder der Lohn-/Einkommenssteuer noch der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Bei Änderung der Rechtsgrundlagen unverzügliche Verhandlungsverpflichtung über eine wertgleiche Neuregelung. Bei Nichteinigung innerhalb von 6 Mon. keine Nachwirkung des TV.

Kautschukindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Hessen,
Rheinland-Pfalz
(IG BCE) 42.400

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	11.02.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 6 Mon./JE
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	VZ-Beschäftigte AN und Auszubildende ab 7. Mon. der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, sofern AG eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte Ausschluss von Ausz. und befristet Beschäftigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige BV oder Satzung (Pensions-/Unterstützungskasse) möglich
Höhe	Jährliche Zahlung von 936 DM <i>wahlweise</i> als VermL oder tarifliche Altersvorsorge, 936 DM aus zusätzlichem U-Geld, sofern bereits über VermL verfügt wurde und Anlageform zur Altersversorgung gewählt wird oder AN <i>mehr</i> Altersversorgung anlegen will Durch freiwillige BV Möglichkeit zur Umwandlung von U-Geld für AN, deren Anspruch 936 DM unterschreitet
Anlageformen	AG kann alle Formen nach dem Betriebsrentengesetz anbieten, Durchführungsformen lt. Begleitpapier zum TV VermL: <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche/überbetriebliche Pensionskassen • Direktzusagen durch Unternehmen • Direktversicherungen • Unterstützungskassen
Unverfallbarkeit	gesetzliche Vorschriften, Regelung für Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	gesetzliche Vorschriften bei unverfallbaren Anwartschaften
Auszahlungsmodus	

Kunststoff verarbeitende Industrie Hessen, Baden-Württemberg
(IG BCE) 84.200 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen bestehen für Bayern

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	14.10.99, i.d.F. v. 22.10.99 (Hessen), 22.10.99, i.d.F. 22.11.00 (Baden-Württemberg)
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - unb. (6 M/JE)
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) Sofern AN bereits über VermL verfügt hat, Umwandlung des Urlaubsgeldes (U-Geld) in Höhe von max. 934 DM (624 DM Baden-Württemberg) möglich
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN und Ausz., anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersversorgung durch Vergütungsumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ. Ausschluss von Auszubildenden und befristet Beschäftigten aus dem Kreis der Berechtigten bei Vergütungsumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse oder einer Unterstützungskasse möglich (Protokollnotiz). Bietet der AG zusätzliche betriebliche Altersversorgung durch Vergütungsumwandlung über eine bestehende betriebl. Pensionskasse/Unterstützungskasse an, sind die Satzungsbestimmungen dieser Einrichtungen maßgebend.
Höhe	jährliche Einmalzahlung von 936 DM; (Baden-Württemberg: 624 DM) wahlweise als VermL oder betriebliche Altersversorgung; bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung Erhöhung auf 1.200 DM ab 01.01.01 (Baden-Württemberg: 936 DM), ab 01.01.02 1.400 DM (Baden-Württemberg: 1.100 DM). Bietet der AG keine betriebliche Altersversorgung an, Anhebung des U-Geldes in Höhe des Differenzbetrages.
Anlageformen	AG kann nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Formen anbieten; freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung durch AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft des Berechtigten aus der Entgeltumwandlung unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

Land- und Forstwirtschaft alle regionalen Ost- und West-Bereiche
(IG BAU)

Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der AN in der Land- und Forstwirtschaft

Tarifregelungen seit	1973, ab 01.07.95 für Bundesgebiet Ost
Laufzeit	01.07.95 - 31.12.10
Begünstigte	alle AN, die der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen
Einrichtung	Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft e.V. - (ZLF)
Beitragszahler	AG
Beitragshöhe	10 DM mtl. je ständig (unbefristete oder für mehr als 6 Mon.) beschäftigten AN
Dauer der Beitragszahlung	Beginn des Arbeitsverhältnisses bis 65. Lj.
Wartezeit	180 Mon., dabei Ersatz- und Anrechnungszeiten im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung
Höhe der Rentenleistung	2,50 DM für je 12 Mon. der Beitragspflicht, 2/3 des Betrages bei Berufsunfähigkeit
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	möglichst nachträglich für jeweils 12 Mon.
Sonstiges	Beibehaltung der Rentenanwartschaft ab vollend. 35. Lj. und mind. 10 Jahre Beitragspflicht

Metallindustrie

(IGM) 3.279.100 ArbeitnehmerInnen

Verhandlungsstand

Der IG Metall-Vorstand und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall haben sich in einem Spitzengespräch am 6. Juli 2001 darauf geeinigt, dass es auf Bundesebene ein gemeinsames „Versorgungswerk“ (so der vorläufige Titel) zur betrieblichen Altersvorsorge geben wird. In Eckpunkten zum „Tarifvertrag Altersvorsorge“ und „Gemeinsame Einrichtung“ wurde u. a. festgelegt, dass der Anspruch des Beschäftigten auf förderfähige Entgeltumwandlung auf verschiedene Wege erfüllt werden kann, entweder durch eine bestehende oder durch eine neue betriebliche Altersvorsorge. Macht der Arbeitgeber kein Angebot oder gibt es keine Einigung mit dem Betriebsrat, wird die überbetriebliche Altersvorsorge über die Versorgungseinrichtung der Tarifvertragsparteien durchgeführt (Versorgungswerk). Eine Arbeitsgruppe wird die Einzelheiten ausarbeiten. Ein erneutes Spitzengespräch ist für den 3. September 2001 vorgesehen.

In Baden-Württemberg als Pilotbezirk laufen bereits die Tarifverhandlungen zur Entgeltumwandlung. Über die Umwandlung von Entgeltbestandteilen hatten sich die Tarifvertragsparteien schon in der Tarifrunde 2000 geeinigt.

MHB Hamm Betriebsführungsgesellschaft mbH, Hamm
(ver.di)

Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	27.04.2000
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.05.2000 - erstmals zum 31.12.2004
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) Umwandlung tariflicher oder freiwilliger Sonderzahlungen (SZ) als zusätzlichen Altersvorsorgeaufwand
Anspruch, Voraussetzung	tarifgebundene AN, jeweils anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte, Anspruch entsteht erstmalig nach 6 Mon. Betriebszugehörigkeit
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • VZ beschäftigte AN, die am 01.05.2000 beschäftigt sind: kalenderjährliche Einmalzahlung i.H.v. 468 DM wahlweise als vermögenswirksame Leistungen oder zur tariflichen Altersvorsorge und 1.000 DM ausschließlich zur tariflichen Altersvorsorge • VZ beschäftigte AN, die nach dem 01.05.2000 beschäftigt werden: Anspruch auf kalenderjährliche Einmalzahlung i.H.v. 1.468 DM ausschließlich zur tariflichen Altersvorsorge • Festlegung der Höhe der zusätzlichen Umwandlung durch den/die AN • Bei Nichtüberschreitung der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung im Jahr der Inanspruchnahme Anspruch der AN auf Arbeitgeber-Zuschuss i.H.v. 15 % des sich ergebenden Altersvorsorgeaufwandes (max. i.H. der durch den Altersvorsorgeaufwand eintretenden Sozialabgabenersparnis)
Anlageformen	nicht beleihbare Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht oder Pensionskassenzusage (gem. Betriebsrentengesetz)
Unverfallbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • sofort unverfallbar i.S. des Betriebsrentengesetzes • Abfindungs-/Fortführungsregelungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis
Bindungsfrist	Dauer des Arbeitsverhältnisses
Insolvenzschutz	Garantie einer insolvenzsicheren Mindestleistung im Wert der eingezahlten Beträge
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Steuern u. Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der tariflichen Altersvorsorge anfallen, sind von den AN zu tragen.

MIDEWA Wasserversorgungsgesellschaft in Mitteldeutschland mbH
(IG BCE)

1) Firmentarifvertrag (§ 19 zur Direktversicherung)

2) Protokollnotiz (zur Entgeltumwandlung)

Tarifvertrag vom	jeweils vom 14.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04.00 - 30.06.03
Entgeltbestandteile	2) freiwilliger Verzicht auf künftige Einmal- (EZ) sowie Sonderzahlungen (SZ) durch die AN zur betrieblichen Altersvorsorge möglich
Anspruch, Voraussetzung	1) gilt nicht für befristet Beschäftigte oder Auszubildende 2) AN, Auszubildende, ausgenommen sind u.a.: leitende Angestellte, befristet Beschäftigte bis zu 6 Mon., Praktikanten, Werkstudenten, Volontäre
Höhe	1) AG zahlt 50 DM mtl. oder als Jahressumme 2) AN können Höhe der Umwandlung selbst festlegen
Sonderbestimmungen für Ältere	1) AN in Altersteilzeit/nach Vollendung des 59. Lebensjahres erhalten die Zahlung zur Altersversorgung als Abfindung beim Austritt aus dem Unternehmen (max. 4.000 DM)
Anlageformen	1) Direktversicherung 2) Erhalt wertgleicher Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung i.S. BetrAVG
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Modalitäten sind betrieblich zu regeln

**Nährmittel-, Suppen- u. Kaffeemittelindustrie Baden-Württemberg
(NGG) 7.900 ArbeitnehmerInnen**

**Ergänzungsvertrag zum Zusatz-Tarifvertrag Nährmittel-, Suppen- und Kaffeemittelindustrie
Baden-Württemberg**

Tarifvertrag vom	27.10.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	Zusatz-TV: 01.07.92, kündbar 3M/QE
Entgeltbestandteile	Entgelt, Sonderzahlung (SZ), Mehrarbeitsvergütung, Aufstockungszahlungen im Rahmen von Altersteilzeit
Anspruch, Voraussetzung	
Höhe	
Anlageformen	Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung im Rahmen betriebl. Altersversorgung gem. §1 BetrAVG
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Nassbaggergewerbe Bundesgebiet West und Ost
(IG BAU) 8.500 (nur West) ArbeiterInnen

Tarifvertrag über eine tarifliche Zusatzrente im Nassbaggergewerbe (TV TZR)

Tarifvertrag vom	24.04.2001
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.06.01 - 31.12.05
Entgeltbestandteile	Altersvorsorgebetrag d. AG (ehemals vermögenswirksame Leistungen (VermL)) ab 01.01.2002 auch höhere monatliche oder zusätzliche einmalige Eigenleistung möglich, wenn dadurch im Kalenderjahr ein Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschritten wird
Anspruch, Voraussetzung	gewerbliche AN (Angestellte sind dem Bauhauptgewerbe zugeordnet), TZ-Beschäftigte in versicherungspfl. Beschäftigung, Beschäftigte in Altersteilzeit
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • 65 DM • Pauschalbesteuerung durch den AG
Sonderbestimmungen f. Ältere	AN, die am 01.06.2001 das 50. Lj. vollendet haben können den Betrag auch für VermL verwenden.
Anlageformen	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK)
Unverfallbarkeit	ab Erteilung der Versorgungszusage
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	Ausschluss von Abfindungen und Rentenzahlungen, in denen mehr als 3 Mon. zusammengefasst werden
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Nachentrichtung der 65 DM/Mon. bei Wiedereinstellung nach witterungsbedingter/saisonaler Kündigung • Anrechnung der AG-Beiträge zur Finanzierung der tarifl. Zusatzrente auf Beiträge des AG für andere betriebliche Altersversorgung ist ausgeschlossen.

**Naturstein- und Naturwerksteinindustrie Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen-Bremen
(IG BAU) 7.900 ArbeitnehmerInnen**

Vereinbarung über den Einstieg in eine tarifliche Altersvorsorge oder tarifliche Zusatzrente -
Eckpunkte vom 18.04.2000

Tarifvertrag vom	noch nicht vereinbart
Laufzeit/Kündigungsdatum	
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Verwendung von laufendem/einmaligem Tarifentgelt im Einvernehmen mit AG zum Zweck der Altersvorsorge möglich
Anspruch, Voraussetzung	AN mit rentenversicherungspflichtiger Tätigkeit und Auszubildende nach 6. Mon. der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit, anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	52 DM mtl. als VermL, bei Verwendung zur Altersvorsorge ab 01.01.00 <i>zusätzlich</i> 8 DM mtl. unter der Voraussetzung, dass AN die Leistungen um <i>weitere</i> 18 DM mtl. aufstockt (insg. 78 DM mtl.).
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Oberland Glas AG u.a.
(IG BCE) 1.000 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über eine betriebliche Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	31.05.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 31.12.05
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (Verml), Urlaubsgeld (U-Geld), Weihnachtsgeld (W-Geld) bzw. Sonderzahlung (SZ)
Anspruch, Voraussetzung	AG bietet dem Berechtigten eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) an. VZ-AN, Ausz., TZ-AN (anteiliger Anspruch) können Ansprüche zur Umwandlung tarifl. Leistungen (s.o.) für die betriebliche Altersversorgung anmelden; Anspruch nach 6 Mon. BZ; Mindesteinlage 1.300 DM, Maximaleinlage nach § 40 b EStG 3.408 DM; Ausz. und befristet Beschäftigte können aus dem Kreis der Berechtigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse ausgenommen werden
Höhe	Umwandlung in Höhe von 1.000 DM/J. möglich, bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung Anspruch des AN auf Zahlung einer Sonderzahlung von 300 DM/J
Anlageformen	Pensionskasse
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaften gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

Obst und Gemüse verarbeitende Industrie Niedersachsen
(NGG) 3.400 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über die Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen

Tarifvertrag vom	07.07.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	TV VermL: 01.05.97 / 3 M
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> • AN, Ausz., TZ-AN • 12 Mon. ununterbrochene BZ, • Angebot von betrieblicher Altersvorsorge seitens des AG
Höhe	720/480 DM jährliche VermL für AN/Ausz., TZ anteilig
Anlageformen	<p>Wahlrecht nur ausübbar, wenn der AG betriebliche Altersvorsorge nach dem Gesetz anbietet; alle nach dem Gesetz möglichen Formen möglich.</p> <p>Ohne solches Angebot beschränkt sich der tarifliche Anspruch auf VermL.</p>
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden¹

(ver.di) 2.606.200 ArbeitnehmerInnen

Ähnliche Regelungen in anderen Bereichen wie z.B.: Sozialversicherung, kirchlichen Einrichtungen u. Energieversorgungsunternehmen

- 1) TV über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgung-TV)
- 2) TV über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G)
- 3) TV über die Versorgung der Arbeitnehmer des Saarlandes und der Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Saar e.V. (VersTV-Saar)

Tarifregelungen seit	1) 04.11.66 2) 06.03.67 3) 15.11.66
Laufzeit	Kündigungsfrist: jederzeit
Einrichtung	1) Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) 2) kommunale Zusatzversorgungseinrichtungen 3) Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Saarlandes
Beitragszahler	jeweils AG und AN (Wiedereinführung des Arbeitnehmer-Beitrages ab 01.01.1999)
Beitragshöhe	Umlagesatz bei der VBL ² beträgt zz. 7,7 %; der über 5,2 % hinausgehende Finanzierungsbedarf (2,5 %) wird von AG und AN je zur Hälfte getragen, entspricht 6,45 % für AG, 1,25 % für AN (Bemessungsgrundlage ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt = steuerpflichtiges Arbeitsentgelt ³)
Dauer der Beitragszahlung	Beginn des Arbeitsverhältnisses/ab vollendetem 17. Lj. bis Eintritt eines Rentenfalles
Wartezeit	60 Mon. (Ausnahme: Arbeitsunfall)
Höhe der Leistung	Aufstockung der <i>Grundversorgung</i> (i.d.R. gesetzliche Rente) auf eine beamtenähnliche <i>Gesamtversorgung</i> durch Zahlung einer dynamischen <i>Versorgungsrente</i> ⁴ ; erreicht werden können in der <i>Gesamtversorgung</i> bis zu 91,75 % des durchschnittlichen Nettoverdienstes aus den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt des Versicherungsfalles
Bindungsfrist	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer des Arbeitsverhältnisses: Pflichtversicherung • erfüllte Wartezeit, aber bei Eintritt des Rentenfalls nicht mehr im öffentlichen Dienst beschäftigt⁵: beitragsfreie Versicherung
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	<ul style="list-style-type: none"> • monatlich • Versicherungsrenten können auf Antrag nach Eintritt des Versicherungsfalles als einmalige Abfindung ausgezahlt werden.

- 1) Für das Tarifgebiet Ost wurde die Gesamtversorgung in der Tarifrunde 1995 mit Wirkung ab 01.01.1997 eingeführt (mit teilweise abweichenden Regelungen, z.B. Zahlung statischer Versicherungsrenten bei nicht erfüllten Wartezeiten).
- 2) Abweichende Umlagesätze bei einigen kommunalen Zusatzversorgungskassen.
- 3) Einige Entgeltbestandteile (z.B. Verml, U-Geld) sind nicht zusatzversorgungspflichtig, obwohl Steuerpflicht besteht.
- 4) Besteht beim Eintritt des Versicherungsfalles nach erfüllter Wartezeit keine Pflichtversicherung mehr (beitragsfreie Zeit) erhalten die AN eine statische Versicherungsrente, die hier nicht weiter dargestellt wird.
- 5) Ausnahme: weiterhin bestehende Pflichtversicherung bei vollendetem 58 Lj., mind. 240 erfüllten Umlagemonaten u. Ausscheiden durch betriebsbedingte Kündigung/Auflösungsvertrag aus nicht verhaltensbedingten Gründen.

Papier erzeugende Industrie alle regionalen West-Bereiche
(IG BCE) 50.900 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	14.10.1999
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04.00 - 6 Mon./JE
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	VZ beschäftigte AN und Auszubildende, <i>sofern</i> AG eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet, Ausnahme: Prokuristen, Handlungsbevollmächtigten, Angestellten mit Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, Geschäftsführer, Vorstandsmitglieder. Anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte Ausschluss von Ausz. und befristet Beschäftigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige BV oder Satzung (Pensions-/ Unterstützungskasse) möglich
Höhe	kalenderjährliche Einmalzahlung, <i>wahlweise</i> als VermL (<i>in regional unterschiedlicher Höhe</i>) oder tarifliche Altersvorsorge, zusätzliche Einmalzahlung von 264 DM ab 01.03.01 (anteilig im Jahr 2001). ¹ Sofern bereits über VermL verfügt wurde oder diese geringer als 936 DM sind, kann AN das zusätzliche U-Geld bis zu 936 DM/J. umwandeln (wenn AG Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet)
Anlageformen	AG kann alle Formen nach dem Betriebsrentengesetz anbieten
Unverfallbarkeit	Gesetzliche Vorschriften; Regelung für Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	Entscheidet sich AN für Entgeltumwandlung, bleibt er für weitere 6 Jahre an diese Entscheidung gebunden, andere Fristen durch freiwillige BV möglich
Insolvenzschutz	Gesetzliche Vorschriften bei unverfallbaren Anwartschaften
Auszahlungsmodus	

1) Bietet AG keine Altersversorgung an, Erhöhung des U-Geldes um diesen Betrag.

Privates Bankgewerbe Bundesgebiet West und Ost
 (ver.di) 479.800 ArbeitnehmerInnen

Manteltarifvertrag

Tarifvertrag vom	24.08.1978
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.09.1978 - kündbar: 3 Mon. Regelung zur Altersversorgung ab 01.06.1997
Entgeltbestandteile	Umwandlung tariflicher geldlicher Ansprüche
Anspruch, Voraussetzung	AN, Auszubildende; ausgenommen sind u.a.: nebenberuflich Tätige, nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal, Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Mon., Angestellte oberhalb der Gehaltstabelle (abweichende Regelungen im persönlichen Geltungsbereich für die privaten Bausparkassen und Genossenschaftsbanken); Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen AN und AG oder freiwillige Betriebsvereinbarung
Höhe	
Anlageformen	z.B. Direktzusage, Pensionskasse, Unterstützungskasse, Direktversicherung
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet West und Ost
(ver.di) 292.700 ArbeitnehmerInnen

Manteltarifvertrag

Tarifvertrag vom	28.06.1996
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.07.1996 - 3 M/JE Regelung zur Altersvorsorge vom 04.07.1997
Entgeltbestandteile	insbesondere Sonderzahlung (SZ), Mehrarbeitsvergütung, vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> • AN, Auszubildende • ausgenommen sind u.a.: Ang. mit aushilfsweiser Tätigkeit bis zu 3 Mon. oder nebenberuflich Beschäftigte, Reinigungs- und Küchenhilfsdienst, die noch nicht 6 Mon. dem Unternehmen angehören, Ang. in unternehmenseigenen, aber nicht von dem Unternehmen als Betriebsstätte genutzten Gebäuden, Vorstandsmitglieder, sonstige gesetzliche Vertreter von Versicherungsunternehmen, leitende Angestellte • bei Verzicht auf VermL Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • mind. 1.000 (gilt nicht für VermL)/ max. 10.000 DM/Jahr • bei Verzicht der AN bis 31.12.2000 auf bis zu 26,5 % der im 2. Quartal 2001 auszahlenden Sonderzahlung (mind. 500 DM), zahlt der AG Anschubfinanzierung i.H. v. 100 % des Verzichts (mind. 500/max. 1.000 DM)¹; AG trägt evtl. anfallende Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein
Sonderbestimmungen für Ältere	bei Vollendung des 57. Lj. im Mai 2001 keine Anschubfinanzierung
Anlageformen	Pensionszusage in Form einer Kapitalzusage mit Kapitalzahlung (durch freiwillige BV auch Rentenzusage oder sonstige Durchführungsform möglich)
Unverfallbarkeit	Zusage des AG zur sofortigen Unverfallbarkeit
Bindungsfrist	bei Verzicht auf weniger als 2.000 DM/Jahr Verpflichtung zum Verzicht auf gleichen Betrag in den darauf folgenden 2 Jahren, danach freie Entscheidung; bei Verzicht auf 2.000 DM und mehr freie Entscheidung in jedem Jahr
Insolvenzschutz	AG muss Vorkehrungen zur Sicherung der Ansprüche der AN treffen
Auszahlungsmodus	Altersgrenze, bei deren Erreichen die Kapitalzahlung erfolgt, ist in der Pensionszusage selbst zu bestimmen (z.B. Ausscheiden nach Vollendung des 63. Lj.); Auszahlung bei Fälligkeit als Kapitalsumme direkt an AN

1) Sonderregelung für Beschäftigte (z.B. TZ), deren Sonderzahlung die Höhe von 500 DM nicht erreicht.

RAG Coal International AG
(IG BCE)

- 1) Tarifvertrag Altersversorgung
- 2) Beitragsorientierte Versorgungsregelung des Bochumer Verbandes für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen

Tarifregelungen seit	01.10.2000
Laufzeit	30.11.2002
Einrichtung	Bochumer Verband für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen
Beitragszahler	AG
Beitragshöhe	200 - 430 DM/J. (TZ-AN nach der jeweiligen AZ) im Rahmen der Zuordnung der AN in die Tarifgruppen A - F
Dauer der Beitragszahlung	ab vollend. 20. Lj. bis zum 65. Lj. (60. Lj. für Untertage-AN) bzw. bis zur Zahlung der Vollrente
Wartezeit	
Höhe der Rentenzahlung	entsprechend der erworbenen Versorgungsbausteine (durch Umrechnung des zugeteilten Versorgungsbeitrags), bei <i>Verzicht</i> der Anwartschaft auf Hinterbliebenenrente um 15 % erhöhte Anwartschaft auf Alters- und Invalidenrente
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	Anwartschaften und Ansprüche entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und der Versicherungsbedingungen
Auszahlungsmodus	nachträgliche mtl. Zahlung
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • AN erhält jährlichen Leistungsnachweis • Aufrechterhaltung der Anwartschaft bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles Vereinbarung zwischen AG und AN möglich, dass durch <i>Entgeltumwandlung</i> das Urlaubsgeld zur Finanzierung einer zusätzlichen Altersvorsorge (beitragsorientierte Versorgungsregelung des Bochumer Verbandes - Entgeltumwandlung) genutzt werden kann. In diesem Fall zusätzliche Zahlung von 10 % des U-Geldes durch AG als Versorgungsbeitrag.

Raiffeisen-Volksbank Saale/Orla eG
(ver.di)

Haustarifvertrag

Tarifvertrag vom	03.01.2001
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.2001 - 31.12.2002
Entgeltbestandteile	auf Wunsch der AN Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen (VermL) und Teile der Sonderzahlung (SZ) als Einmalzahlung (EZ) zur Altersvorsorge möglich
Anspruch, Voraussetzung	für alle überwiegend im Bankgeschäft tätigen AN einschließlich der Auszubildenden, die Mitglieder der Gewerkschaft HBV sind, ausgenommen u.a.: nebenberufliche Tätige, nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal, Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Mon., Angestellte oberhalb der Gehaltstabelle
Höhe	AG zahlt die eingesparten Sozialabgaben und Steuern (20,3 %) zugunsten der Altersvorsorge ein
Anlageformen	analog Bankgewerbe
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

**Redakteure und Redakteurinnen an Tageszeitungen Bundesgebiet West und Ost
(ver.di) 17.000 ArbeitnehmerInnen**

Vergleichbare Regelungen bestehen im Tarifbereich RedakteurInnen an Zeitschriften

Tarifvertrag über die Altersversorgung an Tageszeitungen

Tarifregelungen seit :	01.01.1999
Laufzeit	31.12.2004
Begünstigte	hauptberuflich, festangestellte RedakteurInnen (Wort und Bild) nach 6 Mon. Probezeit
Einrichtung	Versorgungswerk der Presse GmbH
Finanzierung	AG und AN
Beitragshöhe	7,5 % eines Monatsgehalts bis zur Bemessungsgrenze des Versorgungswerks, davon trägt AG 2/3 und AN 1/3
Dauer der Beitragszahlung	Versicherungspflicht besteht ab Dienstantritt in dem Verlag bis 65. Lj.
Wartezeit	
Höhe der Leistung	ergibt sich aus den beitragsfreien Rückdeckungsversicherungssummen und einer Gewinnbeteiligung, näheres regelt der Leistungsplan der Versorgungskasse
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	<p>Kapital- und/oder Rentenzahlung, je nach Versicherungsvertragsform:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eintrittsalter bis zu 55 ½ Jahren: <ul style="list-style-type: none"> • Kapitalversicherung auf Todes- oder Erlebensfall mit Einschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall <i>oder</i> • Rentenversicherung mit Einschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung, Witwen-, Witwer-, Waisenrente und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall 2. Eintrittsalter über 55 ½ Jahren: <ul style="list-style-type: none"> • Kapitalversicherung auf Todes- oder Erlebensfall mit Einschluss der Unfallzusatzversicherung <i>oder</i> • Rentenversicherung mit Einschluss von Witwen-, Witwerrente und einer Zusatzleistung bei Tod durch Unfall
Sonstiges	für AN, die am 31.12.98 bereits im Versorgungswerk der Presse GmbH pflichtversichert waren, wird ein zweiter Versicherungsvertrag auf Endalter 65 Jahre abgeschlossen

RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH

(Transnet) 200 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen bei ORN Omnibus Rhein-Nahe GmbH, Weser-Ems Busverkehr GmbH (WEB)

Tarifvertrag Betriebliche Altersversorgung

Tarifregelungen seit	01.01.2000
Laufzeit	31.12.2005
Begünstigte	Arb., Ang. (ohne geringfügig Beschäftigte, Ausz., Beamte)
Einrichtung	Kapitallebensversicherung (Direktversicherung)
Finanzierung	RMV Rhein-Mosel Verkehrsgesellschaft mbH
Beitragshöhe	500 DM in 2000, 1.000 DM ab 2001; freiwillige Eigenleistung (Gehaltsumwandlung) der AN im Rahmen des EStG möglich
Dauer der Beitragszahlung	
Wartezeit	
Höhe der Leistung	ergibt sich aus Versicherungsvertrag
Bindungsfrist	12 Jahre
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	ergibt sich aus Versicherungsvertrag
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Unverfallbarkeit: gilt für AN, die das 35. Lj. vollendet haben und mind. 10-jährige Versorgungszusage nachweisen oder die eine BZ von mind. 12 J. und eine min. 3-jährige Versorgungszusage nachweisen • AN, für die aus Altersgründen keine Direktversicherung abgeschlossen werden kann, erhalten den Betrag als jährliche Sonderzahlung

Schuhindustrie West, Arbeiter
(IG BCE) 16.400 ArbeiterInnen

Vergleichbare Regelungen für Angestellte Schuhindustrie West sowie für AN in der Leder erzeugenden und Lederwaren- und Kofferindustrie West

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	01.12.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 31.12.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld), 13. Monatseinkommen (ME)
Anspruch, Voraussetzung	versicherungspflichtige gewerbl. AN, Heimarbeiter, anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ
Höhe	jährliche Einmalzahlung wahlweise in Form von betrieblicher Altersversorgung oder VermL 2001 594 DM (306 DM Ausz.) 468 DM (240 DM Ausz.) 2002 828 DM (426 DM Ausz.) 720 DM (372 DM Ausz.) 2003 936 DM (480 DM Ausz.) 936 DM (480 DM Ausz.) anstelle oder in Ergänzung der VermL Umwandlung des U-Geldes oder 13. ME bis zu 1.200 DM möglich
Anlageformen	AG kann alle nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Formen anbieten; freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung durch AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

Sektellereien, Brennereien, Spirituosenbetriebe Rheinland-Pfalz
(NGG) 2.900 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	11.05.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.03.00 - 28.02.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	AN, TZ anteilig; nach 6 Mon. ununterbrochener BZ; dann auch für die zurückliegende Zeit ab 1. Mon.; Angebot von betrieblicher Altersvorsorge seitens des AG
Höhe	936 DM jährliche VermL (TZ anteilig zur vereinb. AZ); wenn über die VermL bereits verfügt wurden, kann auch das tarifl. Urlaubsgeld umgewandelt werden (810 DM jährl. für AN über 18 J.)
Anlageformen	Wahlrecht nur ausübbar, wenn der AG betriebliche Altersversorgung nach dem Gesetz anbietet. Ohne solches Angebot beschränkt sich der tarifliche Anspruch auf VermL.
Unverfallbarkeit	gesetzlich
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre; andere Frist durch freiwillige BV
Insolvenzschutz	nach Erreichen der Unverfallbarkeit gesetzlich
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Unverfallbarkeit Zahlung einer einmaligen Abfindung für jeden Kalendermonat der Entgeltumwandlung 1/12 der ihm zustehenden jährl. VermL, wobei die auf ein Kalenderjahr entfallenden Beträge mit 3,5 % zu verzinsen sind; bei Pensionskassen und Direktversicherungen stattdessen nach dem Geschäftsplan. Kann ein Versicherungsverhältnis fortgeführt werden oder übernimmt ein anderer AG die Anwartschaft, entfällt der Anspruch auf Abfindung. • Bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung werden nicht berührt. • Bisher vom AG geleistete VermL, Leistungen aus betrieblichen Vermögensbildungs- und/oder Beteiligungsmodellen können auf die tarifl. VermL angerechnet werden.

Steine-Erden-Industrie Hessen
(IG BAU) 9.400 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen für die Arbeitnehmer in der Industrie der Steine und Erden im Land Hessen

Tarifvertrag vom	31.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.04.00 - 21.12.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL)
Anspruch, Voraussetzung	Gewerbliche AN mit arbeiterrentenversicherungspflichtiger Tätigkeit und Angestellte nach dem 6. Mon. der ununterbrochenen Betriebs-/Unternehmenszugehörigkeit einschließlich Auszubildende, anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte
Höhe	52 DM mtl. als VermL, bei Verwendung zur Altersversorgung <i>zusätzlich 8 DM</i> mtl. unter der Voraussetzung, dass AN die Leistungen um <i>weitere 18 DM</i> mtl. aufstockt (insg. 78 DM), keine Zuzahlung des AN notwendig während der Zeit vom 01.04.00 - 31.03.01.
Anlageformen	nur nach dem VermBG anerkannte Formen, die frühestens zum 60. Lj. des AN fällig werden
Unverfallbarkeit	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	

Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk I Bayern
(IG BAU) 49.100 ArbeitnehmerInnen

- 1) TV über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe
- 2) TV über eine ergänzende Alters- und Invalidenbeihilfe
- 3) TV über das Verfahren für die Zusatzversorgung

Tarifregelungen seit	1) - 3): jew. in der Fassung vom 18.02.93
Laufzeit	jew. 6 M / JE
Einrichtung	Zusatzversorgungskasse in Form eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit
Beitragszahler	AG
Beitragshöhe	<i>für Grundbeihilfe (mit Sterbegeld):</i> 0,68 % der Bruttolohnsumme für gewerbliche AN und Auszubildende, 25,40/Mon. Festbetrag für Angestellte. für jeden Mon. der Beschäftigung <i>für Ergänzungsbeihilfe (mit Sterbegeld):</i> 0,34 % der Bruttolohnsumme für gewerbliche AN und 8,40 DM/Mon. für Angestellte unter Einbeziehung der Überschussbeteiligung
Dauer der Beitragszahlung	65. Lj. bzw. Eintritt des Versicherungsfalls
Wartezeit	mind. 240 Mon., kürzere Zeit bei vorzeitigem Rentenbeginn
Höhe der Rentenleistung	117 - 142 DM mtl. als Grund- und Ergänzungsbeihilfe, gestaffelt nach Wartezeiten (bis 240 - ab 440 Mon.) 97 - 122 DM bei Berufs-/Erwerbsunfähigkeit bis zum 65. Lj. insg. 750 DM Sterbegeld u. zusätzliches Sterbegeld
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	Versicherungsleistungen erfolgen vierteljährlich im Voraus
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Unverfallbarkeitsregelungen ab 35. Lj. und 10 J. BZ; nach vorzeitigem Ausscheiden des AN bei Wiedereintritt in den Gewerbebereich Aufleben des Versicherungsschutzes • AG führt Versicherungsheft mit Nachweisen für den AN • Versicherungsschutz bleibt unberührt, wenn AG-Beiträge nicht eingetrieben werden konnten.

**Steine-Erden-Industrie und Betonsteinhandwerk II Bayern
(IG BAU) 49.100 ArbeitnehmerInnen**

TV zur Förderung der Altersvorsorge

Tarifregelungen seit	01.06.01
Laufzeit	31.05.05 ohne Nachwirkung
Einrichtung	Einrichtung einer überbetrieblichen, kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse
Beitragszahler	Vereinbarung der Tarifvertragsparteien, dass bei Abschluss künftiger Einkommens-TVe keine zusätzlichen Belastungen für AG entstehen dürfen.
Beitragshöhe	Vereinbarte Einkommenserhöhung ab 01.06.01 zur Einstellung in eine tarifliche Zusatzrente: DM-Betrag auf Grundlage der tatsächlichen AZ / tatsächliches Tarifgehalt in Höhe von 2,1 %, bezogen auf das jeweilige Tarifeinkommen pro Mon. auf der Basis des Jahres 2001. Wird TV nicht verlängert, Erhöhung der Tarifeinkommen um 2,1 % ab 01.06.05.
Dauer der Beitragszahlung	
Wartezeit	
Höhe der Rentenleistung	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Tarifvertragsparteien vereinbaren Anspruch der AN auf Umwandlung tariflich geregelter Arbeitsentgelte zur Förderung der Altersvorsorge

Süßwarenindustrie Hessen
(NGG) 6.600 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	18.05.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.10.00 - 30.09.01
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Urlaubsgeld (U-Geld)
Anspruch, Voraussetzung	AN, Ausz., TZ mit mind. 20 Wochenstunden; 9 Mon. ununterbrochene BZ; Angebot von betrieblicher Altersvorsorge seitens des AG
Höhe	624/312 DM jährliche VermL für AN/Ausz., TZ anteilig; wenn über die VermL bereits verfügt wurden, kann auch das tarifl. Urlaubsgeld umgewandelt werden (810/405 DM jährl. für AN/AN unter 18 J.)
Anlageformen	Wahlrecht nur ausübbar, wenn der AG betriebliche Altersversorgung nach dem Gesetz anbietet. Ohne solches Angebot beschränkt sich der tarifliche Anspruch auf VermL.
Unverfallbarkeit	gesetzlich
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre; andere Frist durch freiwillige BV
Insolvenzschutz	nach Erreichen der Unverfallbarkeit gesetzlich
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Unverfallbarkeit Zahlung einer einmaligen Abfindung für jeden Kalendermonat der Entgeltumwandlung 1/12 der ihm zustehenden VermL, wobei die auf ein Kalenderjahr entfallenden Beträge mit 3,5 % zu verzinsen sind; bei Pensionskassen und Direktversicherungen stattdessen nach dem Geschäftsplan. • Bereits bestehende Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung werden nicht berührt. • Bisher vom AG geleistete VermL, Leistungen aus betrieblichen Vermögensbildungs- und/oder Beteiligungsmodellen können auf die tarifl. VermL angerechnet werden.

Tarifgemeinschaft Rhön-Klinikum AG Bad Neustadt/Saale, Heilbad Bad Neustadt/Saale GmbH, Klinik "Haus Franken" GmbH Bad Neustadt/Saale, Kurparkklinik GmbH Bad Neustadt/Saale, Haus Saaletal GmbH Bad Neustadt/Saale, Neurologische Klinik GmbH Bad Neustadt/Saale (ver.di) 2.200 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über eine Alterssicherung für die Arbeitnehmer

Tarifvertrag vom	17.05.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.07.99 - 30.06.04
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) ¹
Anspruch, Voraussetzung	Arb., Ang., Ausz. nach sechsmonatiger Probezeit mit Ausnahme von AN, die für weniger als 12 Mon. angestellt sind oder die während einer wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung an einer Hochschule/Schule entgeltlich beschäftigt sind.
Höhe	52 / 26 DM mtl. (VZ/TZ Beschäftigte); zusätzliche Eigenbeiträge aus tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Einmalzahlungen der AN im Rahmen des Versicherungsvertrages möglich; in 2001 Sonderzahlung i.H.v. 260 DM (Klinik "Haus Franken" und Ausz. 130 DM), die in Alterssicherungsverträge eingeht
Sonderbestimmungen für Ältere	bei Eintrittsalter vom 61. bis 64. Lj. richten sich Ansprüche nach Versicherungsvertrag
Anlageformen	Lebensversicherung im Rahmen einer Gruppenversicherung (Direktversicherung)
Unverfallbarkeit	ab individuellem Versicherungsbeginn
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	einmalige Kapitalzahlung oder Zahlung einer lebenslangen Rente nach Maßgabe des Versicherungsvertrages

1) Im Rahmen der jährlichen Tarifverhandlungen über Sonderzahlungen wird auch über deren Verwendung zur Altersvorsorge verhandelt (für 2001 s. unter Höhe).

Union deutscher Fotofinisher
(IG BCE) 3.900 ArbeitnehmerInnen

Vergleichbare Regelungen für Fotomaterial verarbeitende Betriebe

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	31.01.00 u. Änderungsvereinbarung vom 18.01.01
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 31.12.04
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) Sofern AN bereits über VermL verfügt hat oder wenn er mehr für seine Altersvorsorge anlegen will, Umwandlung des Urlaubsgeldes (U-Geld) und der tariflichen Jahresabschlusszahlung in Höhe von 936 /J. möglich
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN, Auszubildende, TZ-AN mit Wochen-AZ ab 20 Std., (kein Anspruch für Saison-AN), <i>sofern</i> AG betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) <i>anbietet</i> ; Anspruch nach 6 Mon. BZ; ab 2001 <i>bietet</i> AG betriebliche Altersversorgung auf Basis des TV vom 31.01.00 (DM 936) an; Ausschluss von Auszubildenden und befristet Beschäftigten aus dem Kreis der Berechtigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse oder Unterstützungskasse möglich
Höhe	jährliche Einmalzahlung 936 DM, wahlweise als VermL oder betriebliche Altersversorgung; bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung Erhöhung auf 1.200 DM ab 01.01.02
Anlageformen	AG kann alle nach dem Betriebsrentengesetz möglichen Formen anbieten; Begleitpapier zum TV VermL und Altersvorsorge: folgende Durchführungsformen kommen in Frage: betriebliche wie überbetriebliche Pensionskassen, Direktzusagen durch die Unternehmen, Direktversicherung und Unterstützungskassen; freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung durch den AG
Unverfallbarkeit	für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft gelten die gesetzlichen Vorschriften; tarifliche Regelungen zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Kalenderjahre für den AN, einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	AG-Zuschuss zur Bildung von <i>Altersvermögen</i> in Höhe von 100 DM ab 01.01.02. Zulässig sind Beteiligungen in Aktien, Aktien-Investmentfonds oder Beteiligungen an Unternehmen, die durch das Vermögensbildungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung anerkannt sind. Angestrebt wird die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen (Aktienoptionen, Belegschaftsaktien).

Unternehmerverband Industrieservice + Dienstleistungen

(IG BAU) 50.000 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag § 2 Private Altersvorsorge¹

Tarifregelungen seit	01.01.2001
Laufzeit	31.12.2001
Einrichtung	private Altersvorsorge, die AN einrichtet
Finanzierung	AG und AN Beitragszahlung der AG erfolgt nur dann, wenn AN zusätzlichen Eigenbetrag (s. unten) leisten
Beitragshöhe	AG: 180 DM jährlich AN: 1.020 DM jährlich
Dauer der Beitragszahlung	Beginn des Arbeitsverhältnisses bis 65. Lj.
Wartezeit	
Höhe der Leistung	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	AN, die am 01.01.01 das 55. Lj. vollendet haben und keine private Altersvorsorge haben, erhalten 90 DM pro Jahr, außer zwischen den Tarifparteien wird ein Altersteilzeittarifvertrag abgeschlossen, in den die 180 DM eingebracht werden

1) Der Tarifvertrag wird noch ausformuliert.

VEAGCOM Telekommunikationsgesellschaft mbH
(IG BCE)

Erster Ergänzungstarifvertrag zum Firmentarifvertrag vom 28.01.1998

Tarifregelungen seit	01.10.00 ¹
Laufzeit	31.12.01
Einrichtung	
Finanzierung	VEAGCOM Telekommunikationsgesellschaft mbH AN können durch Entgeltumwandlung von Jubiläumsgeld und Jahressonderzahlungen zusätzlichen Eigenbeitrag leisten
Beitragshöhe	einmalig 100 DM in 2000; ab Januar 2001 jährlich für VZ-Beschäftigte: - ab einem Jahr BZ 350 DM - ab 2 Jahren BZ 700 DM - ab 3 Jahren BZ 1.050 DM - ab 5 Jahren BZ 1.400 DM TZ-Beschäftigte erhalten Beträge anteilig
Dauer der Beitragszahlung	
Wartezeit	
Höhe der Leistung	
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gestaltung der einzelnen Bausteine der betrieblichen Altersversorgung und die Ausgestaltung des Regelwerkes hierzu wird in einer gesonderten BV geregelt. • Versorgungsanwartschaften werden mit dem Ausscheiden aus dem Unternehmen erworben.

1) Tarifparteien können im Rahmen künftiger Tarifverhandlungen Vereinbarungen über die weitere Ausgestaltung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung treffen.

VEGLA Vereinigte Glaswerke GmbH u.a.
(IG BCE) 4.400 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	24.01.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.01 - 31.12.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL); sofern AN bereits über VermL verfügt hat, Umwandlung des Urlaubsgeldes (U-Geld) in Höhe von 936 DM möglich
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN u. Auszubildende, anteiliger Anspruch für TZ-AN, sofern AG betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz) anbietet; Anspruch nach 6 Mon. BZ; Ausschluss von Auszubildenden und befristet Beschäftigten aus dem Kreis der Berechtigten bei Entgeltumwandlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder durch Satzung einer Pensionskasse oder einer Unterstützungskasse möglich
Höhe	jährliche Einmalzahlung von 936 DM, wahlweise als VermL oder tarifliche Altersvorsorge
Anlageformen	AN kann alle nach dem Betriebsrentengesetz zulässigen Formen anbieten; freie Wahl des AN bei Anbieten unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersvorsorge durch den AG
Unverfallbarkeit	gesetzliche Vorschriften bei Unverfallbarkeit der Anwartschaft; tarifliche Regelungen zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse vor der Unverfallbarkeit der Anwartschaft
Bindungsfrist	6 Jahre, wenn sich der AN für Entgeltumwandlung entscheidet; einzelvertraglich oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung Abweichung möglich.
Insolvenzschutz	Ist die Anwartschaft aus der Entgeltumwandlung unverfallbar, gelten die gesetzlichen Vorschriften.
Auszahlungsmodus	

VES VEW Energie Service GmbH Dortmund
(ver.di) 240 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über Altersvorsorge

Tarifvertrag vom	14.08.2000
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.2001 - 31.12.2002
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), Sonderzahlungen (SZ), Umwandlung tariflicher und freiwilliger Sonderzahlungen möglich
Anspruch, Voraussetzung	für Gewerkschaftsmitglieder, anteiliger Anspruch für TZ-Beschäftigte, ausgenommen u.a. geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte unter 3 Jahren; erstmaliger Anspruch nach 6 Mon. BZ. Bei Annahme des Angebots auf Altersvorsorge Wegfall der VermL, dafür kalenderjährliche Einmalzahlung ausschließlich in Form von tariflicher Altersvorsorge.
Höhe	1. 936 DM kalenderjährlich 2. AN können Höhe der zusätzlichen Umwandlung selbst festlegen 1./2. Bei Nichtüberschreitung der Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung im Jahr der Inanspruchnahme Anspruch ab 01.07.2002 auf Arbeitgeber-Zuschuss mtl. anteilig i.H. v. 15 % des sich ergebenden Altersvorsorgeaufwandes (max. i.H. der durch den Altersvorsorgeaufwand eintretenden Sozialabgabensparnis)
Anlageformen	nicht beleihbare Direktversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht oder Pensionskassenzusage (gem. Betriebsrentengesetz)
Unverfallbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • sofort unverfallbar i.S. des Betriebsrentengesetzes • Abfindungs-/Fortführungsregelungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis
Bindungsfrist	Dauer des Arbeitsverhältnisses
Insolvenzschutz	Garantie einer insolvenzsicheren Mindestleistung im Wert der eingezahlten Beträge
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Steuern u. Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit der tariflichen Altersvorsorge anfallen, sind von den AN zu tragen.

Volkswagen AG
(IGM) 104.000 ArbeitnehmerInnen

Vereinbarung über die Festsetzung des Versorgungsaufwandes für eine betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente)

Tarifvertrag vom	28.09.95
Laufzeit/Kündigungsdatum	verlängert bis 31.12.05 ohne Nachwirkung ¹
Entgeltbestandteile	umgewandelte ehemalige vermögenswirksame Leistungen (VemL) in sogenannte Rentenbausteine
Anspruch, Voraussetzung	für alle AN mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nach 6 Mon. ununterbrochener BZ; Versorgungsaufwand wird monatlich gewährt, für den mind. zwei Wochen Anspruch auf Monatsentgelt, Gehalt, Ausbildungsvergütung oder Zuschuss zu Leistungen von Sozialversicherungsträgern besteht
Höhe	52 DM, 26 DM Ausz. mtl. (TZ-AN entsprechend anteilig)
Sonderbestimmungen für Ältere	kein Anspruch für AN ab 55. Lj. zum Stichtag 31.12.95
Anlageformen	betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente)
Unverfallbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> • bei beendeten Arbeitsverhältnissen vor Eintritt des Versorgungsfalles weiterhin Anspruch auf betriebliche Zusatzversorgung unter Einhaltung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach BetrAVG, • bei Nichteinhaltung dieser Fristen Anspruch des AN auf Auszahlung erworbener Versorgungsanswartschaften (einschl. Zinsen), • beim Tod des AN Verpflichtung des AG zur Zahlung <i>erworbener</i> Versorgungsanswartschaften (einschl. Zinsen) an berechnigte Hinterbliebene.
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Maßgeblich für die Gewährung von Renten der betrieblichen Zusatzversorgung sind im Übrigen die Bestimmungen der betrieblichen Grundversorgung in der ab 2001 gültigen Fassung. • Die Gewährung eines darüber hinausgehenden weiteren Versorgungsaufwandes bleibt den TV-Parteien vorbehalten; die Ermöglichung von individuellen Beiträgen der AN kann betrieblich vereinbart werden.

1) Vor Ablauf des TV Aufnahme über Anschlussregelung; bei Nichteinigung Auszahlung in Form vermögenswirksamer Leistungen ab 01.01.06 (sofern der TV über vermögenswirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie über den 31.01.05 verlängert wird bzw. nachwirkt).

Zentralklinik Bad Berka GmbH
(ver.di) 1.200 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag über eine Alterssicherung für die Arbeitnehmer

Tarifvertrag vom	01.12.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.12.99 - 30.11.04
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL) ¹
Anspruch, Voraussetzung	Arb., Ang., Ausz. nach 6-monatiger Probezeit mit Ausnahme von AN, die für weniger als 12 Mon. angestellt sind oder die während einer wissenschaftlichen oder fachlichen Ausbildung an einer Hochschule/Schule entgeltlich beschäftigt sind.
Höhe	42 / 21 DM mtl. (VZ/TZ Beschäftigte); zusätzliche Eigenbeiträge aus tariflich oder einzelvertraglich vereinbarten Einmalzahlungen der AN im Rahmen des Versicherungsvertrages möglich
Sonderbestimmungen f. Ältere	bei Eintrittsalter vom 61. bis 64. Lj. richten sich Ansprüche nach Versicherungsvertrag
Anlageformen	Lebensversicherung im Rahmen einer Gruppenversicherung (Direktversicherung)
Unverfallbarkeit	ab individuellem Versicherungsbeginn
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	einmalige Kapitalzahlung oder Zahlung einer lebenslangen Rente nach Maßgabe des Versicherungsvertrages

1) Im Rahmen der jährlichen Tarifverhandlungen über Sonderzahlungen wird auch über deren Verwendung zur Altersvorsorge verhandelt.

Zuckerindustrie Bundesgebiet West
(NGG) 5.800 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	21.12.99
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 31.12.04
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), vermögenswirksam angelegte Teile des Arbeitslohns gem. § 11 5. VermBG
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN, Ausz., TZ-AN mit vereinb. Wochen-AZ von mind. 20 Std.; Anspruch nach 6 Mon. BZ; bei Einstellung oder Übergang in Stammpersonal keine Wartezeit; VermL für die Wartezeit werden rückwirkend fällig. Durch BV kann Umwandlung der VermL in wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (gem. § 1, Abs. 5, BetrAVG) eingeführt werden; es können alle dort genannten Durchführungswege gewählt werden.
Höhe	VermL = 936 DM/J. (Ausz.: 468 DM/J.)
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	Anwartschaft bleibt, abweichend vom BetrAVG, schon vor der Erfüllung der dort genannten Fristen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen bestehen. AG kann abweichend hiervon Abfindung zahlen, deren Höhe sich nach der bis zum Ausscheiden finanzierten Leistungsanwartschaft richtet.
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Bereits bestehende Ansprüche auf betriebl. Altersversorgung werden durch die Umwandlung der VermL nicht berührt. Bereits aufgrund von BV oder Einzelverträgen gezahlte VermL und ähnl. Vergütungen können angerechnet werden.

Zuckerindustrie Bundesgebiet Ost
(NGG) 1.400 ArbeitnehmerInnen

Tarifvertrag vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag vom	09.03.00
Laufzeit/Kündigungsdatum	01.01.00 - 31.12.02
Entgeltbestandteile	Vermögenswirksame Leistungen (VermL), vermögenswirksam angelegte Teile des Arbeitslohns gem. § 11 5. VermBG
Anspruch, Voraussetzung	VZ-AN, TZ-AN mit vereinb. Wochen-AZ von mind. 20 Std.; Anspruch nach 6 Mon. BZ. Durch BV kann Umwandlung der VermL in wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (gem. § 1, Abs. 5, BetrAVG) eingeführt werden; es können alle dort genannten Durchführungswege gewählt werden.
Höhe	VermL = 624 DM/J. (TZ anteilig)
Anlageformen	
Unverfallbarkeit	Anwartschaft bleibt, abweichend vom BetrAVG, schon vor der Erfüllung der dort genannten Fristen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen bestehen. AG kann abweichend hiervon Abfindung zahlen, deren Höhe sich nach der bis zum Ausscheiden finanzierten Leistungsanwartschaft richtet.
Bindungsfrist	
Insolvenzschutz	
Auszahlungsmodus	
Sonstiges	Bereits bestehende Ansprüche auf betriebl. Altersversorgung werden durch die Umwandlung der VermL nicht berührt. Bereits aufgrund von BV oder Einzelverträgen gezahlte VermL und ähnl. Vergütungen können angerechnet werden.