

Zwischen dem

Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.
- Sozialpolitischer Hauptausschuss -, Berlin

und

ver.di
- Fachbereich Medien, Kunst und Industrie -

wird folgender Tarifvertrag zur Förderung der Altersvorsorge in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

- I. räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
- II. fachlich: für die Betriebe der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, auch soweit anstelle von oder in Verbindung mit Papier und Pappe andere Werk- oder Kunststoffe verwendet werden^{*)};
- III. persönlich: für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden, die von den persönlichen Geltungsbereichen der Manteltarifverträge für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie erfasst werden.

§ 2 Grundsatz der Entgeltumwandlung

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

^{*)} Dazu gehören insbesondere:
Tapetenindustrie, Papierveredelung, Buntpapier- und Metallpapier-Fabrikation, Wachspapier-Industrie, Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittel-Industrie, buchbinderische Bürohilfsmittel-Industrie, buchbinderische Kalender- und Werbeartikel-Fabrikation, Herstellung von Gesang- und Gebetbüchern, Alben und Mappen, Ordern und Registraturmitteln, industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien, Wellpappen-Industrie, Kartonagen-Industrie, Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäßen, Faltschachtel-Industrie, Papiersack-Industrie, Beutel-Industrie, Briefumschlag- und Papierausstattungs-Industrie, Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung.

§ 3 Anspruch

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

§ 4 Entgeltumwandlung

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

- Jahressonderzahlung
(gemäß § 8 MTV gewerbliche Arbeitnehmer bzw. den entsprechenden Regelungen in den regionalen Manteltarifverträgen für die Angestellten)
- zusätzliches Urlaubsgeld
(gemäß § 15 Abschn. III Ziffer 4 MTV gewerbliche Arbeitnehmer bzw. den entsprechenden Regelungen in den regionalen Manteltarifverträgen für die Angestellten)
- vermögenswirksame Leistungen
(gemäß § 9 MTV gewerbliche Arbeitnehmer bzw. den entsprechenden Regelungen in den regionalen Manteltarifverträgen für die Angestellten)

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

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

§ 5 Zusageform

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

§ 6 Durchführungswege

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

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

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

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

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

§ 7 Ausschluss

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

§ 8 Antrag / Verfahren

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

§ 9 Fälligkeit

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

§ 10 Unverfallbarkeit

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

§ 11 Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Bei Einstellung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Branchenmodell verfügen, ist der Arbeitgeber auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verpflichtet, den Vertrag fortzuführen, soweit er das Branchenmodell anwendet. Die Fortführung des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber lässt die Verpflichtung des alten Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BetrAVG unberührt. Die Einstandspflicht des neuen Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BetrAVG besteht nur für die von ihm an den Versorgungsträger des Branchenmodells abzuführenden Beiträge.

§ 12 Bestehende Regelungen zur Altersversorgung

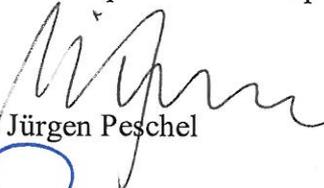
Unberührt bleiben bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, es sei denn, es werden von den jeweiligen Parteien abweichende Vereinbarungen getroffen.

§ 13 Inkrafttreten und Laufdauer

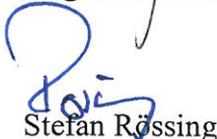
1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2013 in Kraft. Er kann schriftlich mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
2. Bei Veränderungen der zu Grunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses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

Berlin, den 12. September 2013

Hauptverband Papier- und
Kunststoffverarbeitung (HPV) e.V.
- Sozialpolitischer Hauptausschuss -



Jürgen Peschel

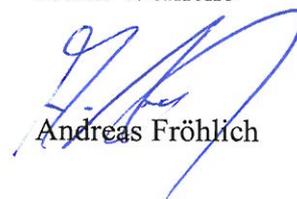


Stefan Rössing

ver.di
- Fachbereich Medien, Kunst
und Industrie -



Frank Werneke



Andreas Fröhlich