



ITGA

Tarifvertrag Zulage Altersvorsorge Auszubildende

Abschluss: 28. Juni 2017

Gültig ab: 1. Juli 2017

Kündbar zum: 31. Mai 2019

Zwischen dem

Industrieverband Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e.V.
Motorstraße 52, 70499 Stuttgart

und der

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23, 70469 Stuttgart

wird folgender

Tarifvertrag Zulage Altersvorsorge Auszubildende

abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- 1.1 **räumlich:**
für Baden-Württemberg;
- 1.2 **fachlich:**
für alle Betriebe der Technischen Gebäudeausrüstung sowie alle Betriebe der Heizungs-, Klima-, Sanitärtechnik des Metallhandwerks, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des oben aufgeführten Arbeitgeberverbandes mit Tarifbindung sind.
- 1.3 **persönlich:**
 - für alle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG oder HwO) Auszubildende, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des regionalen Tarifvertrages Ausbildungsvergütung zutrifft,
 - Studierende, die an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) eingeschrieben sind und in einem Betrieb im fachlichen und räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages aufgrund eines Studien- und Ausbildungsvertrages der jeweiligen Studienordnung der DHBW ausgebildet werden.

§ 2 Arbeitgeberbeitrag für Auszubildende

- 2.1 Auszubildende aller Ausbildungsjahre erhalten ab 01.07.2017 zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung ohne Entgeltcharakter einen Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge in Höhe von 50,00 € pro Monat, erstmalig ab dem ersten Monat der Ausbildung bis zum letzten Monat der Ausbildung; für die Dauer maßgeblich ist der Ausbildungsvertrag. Dies gilt auch für zum Zeitpunkt dieses Tarifvertragsabschlusses bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse.

- 2.2 Der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag für Auszubildende entsteht in allen Fällen erstmalig ab dem 1. September 2013.
- 2.3 Der Arbeitgeberbeitrag kann auf Verlangen des/der Auszubildenden um den Anspruch aus dem Tarifvertrag Vermögenswirksamen Leistungen erhöht werden.
- 2.4 Dem/Der Auszubildenden ist mit Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages ein Angebot zur Altersvorsorge zu machen.
- 2.5 Nimmt der/die Auszubildende ein Arbeitsvertragsangebot des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Ausbildung nicht an, ist die Zulage im Fall einer vereinbarten monatlichen Zahlung für die Dauer der Ausbildung zurückzuzahlen. Entsprechendes gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 5 Beschäftigungsjahren seit Beginn der Ausbildung endet. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seinem Rückzahlungsanspruch gegen sämtliche Zahlungsansprüche des/der Auszubildenden bzw. späteren Arbeitnehmers aufzurechnen, soweit dem keine zwingenden gesetzlichen Bestimmungen entgegenstehen. Die Einrede der Verjährung ist ausgeschlossen.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 12 Monate nach Beginn des anschließenden Arbeitsverhältnisses dem/der Betroffenen keine adäquate Tätigkeit übertragen wurde und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist, sowie bei betriebsbedingter Kündigung.

Wird die Ausbildung abgebrochen, ist der/die Auszubildende ebenfalls zu einer Rückzahlung der gezahlten Zulagen verpflichtet. Härtefälle sollen einvernehmlich zwischen den Beteiligten geregelt werden.

Für den Fall einer vereinbarten Einmalzahlung gilt das vorstehende entsprechend.

- 2.6 Arbeitgeber und Auszubildende(r) können vereinbaren, dass die Zulage über die Dauer der Ausbildung hinaus bis zu einem Zeitraum von insgesamt maximal fünf Jahren geleistet wird.
- 2.7 Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber und der/die Beschäftigte nach Abschluss seiner/ihrer Ausbildung und nach Ablauf der fünfjährigen Bindefrist gemäß nachstehend Ziff. 2.5 eine Fortführung der Zulage im Wege der Entgeltumwandlung vereinbaren können.
- 2.8 Eine Barauszahlung der Zulage an den Auszubildenden ist in jedem Fall ausgeschlossen.

§ 3 Durchführungsweg

- 3.1 Der Arbeitgeber kann dem/der Auszubildenden anbieten, die Anlage des Arbeitgeberbeitrages in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß §§ 10a, 82 ff. EStG, soll der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (z. B. Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung, Unterstützungskassen) anbieten.
- 3.2 Der/Die Auszubildende kann entscheiden, ob er in dem/den angebotenen Durchführungsweg(en) die Förderung nach §§ 10 a, 82 ff. EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

- 3.3 Neben den genannten Durchführungswegen kann der Arbeitgeber dem Auszubildenden die Zulage auch in einem der Durchführungswege der Altersversorgung Metall und Elektro anbieten.

§ 4 Inkrafttreten und Laufdauer

- 4.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.2017 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag Zulage Altersvorsorge Auszubildende vom 08.08.2013. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.05.2019, gekündigt werden.
- 4.2 Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bleiben bestehende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften unberührt und gelten unverändert weiter.

Stuttgart, den 28. Juni 2017

Industrieverband
Technische Gebäudeausrüstung
Baden-Württemberg e. V.




Josef Oswald



Sven Dreesens

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg



Roman Zitzelsberger



Roman Romanowski