

**TARIFVERTRAG  
zur Regelung der Tariflichen Zusatzrente (TZR)  
im Gerüstbauerhandwerk  
vom 23. Juni 2015**

Zwischen dem

**Bundesverband Gerüstbau e.V., Rösrather Straße 645, 51107 Köln,**

der

**Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk, Rösrather Straße 645, 51107  
Köln**

einerseits und der

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand,  
Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt am Main,**

wird folgender Tarifvertrag zur Regelung der Tariflichen Zusatzrente (TZR) im Gerüstbauerhandwerk geschlossen:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

**1. Räumlicher Geltungsbereich**

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

**2. Betrieblicher Geltungsbereich**

Betriebe, die unter den betrieblichen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk (RTV) in der jeweils geltenden Fassung fallen.

**3. Persönlicher Geltungsbereich**

Gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte einschließlich Meister und Auszubildende (Arbeitnehmer), die eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (SGB IV) eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

**§ 2**

**Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss**

- (1) Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass Teile seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersver-

sorgung (BetrAVG) vom Arbeitgeber verwendet werden. Der Höchstbetrag beträgt zusammen mit dem in Ziffer 2 genannten Arbeitgeberzuschuss jährlich bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West abzüglich des Arbeitgeberbeitrages zur tarifvertraglichen Zusatzversorgung. Zusätzlich zu diesem Höchstbetrag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf steuerfreie Umwandlung von bis zu 1.800 € jährlich, sofern der Arbeitnehmer über keinen nach §40 b EStG geförderten beitragspflichtigen Vertrag der betrieblichen Altersversorgung verfügt. Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

Umgewandelt werden können künftige Entgeltansprüche sowie sonstige tarifliche und übertarifliche Entgeltbestandteile, wobei die Umwandlung des Mindestlohnes, der Urlaubsvergütung, der Urlaubsabgeltung und der Entschädigung nach § 8 Ziff. 10 RTV ausgeschlossen sind.

- (2) Arbeitnehmer, die im Wege der Umwandlung zukünftiges Bruttoentgelt zum Zwecke der Finanzierung der Altersvorsorgeleistung verwenden lassen, haben Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 25 % des umgewandelten Entgeltes. Auf die zusätzlich zum Höchstbeitrag umgewandelten Entgeltansprüche bis zu 1.800 € jährlich wird kein Arbeitgeberzuschuss gewährt. Der Arbeitgeberzuschuss wird soweit und solange gewährt, wie eine Entgeltumwandlung inklusive des Arbeitgeberzuschusses beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung möglich ist.

Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von ihm finanzierte Altersvorsorgeleistung bereits vor Abschluss dieses Tarifvertrages gewährt hat, kann er diese Leistung auf den Arbeitgeberzuschuss nach Satz 1 anrechnen.

- (3) Der umgewandelte Betrag ist zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss als Gesamtbetrag für jeden Monat im Folgemonat vom Arbeitgeber kostenfrei an den Versorgungsträger abzuführen.

### **§ 3**

#### **Versorgungsträger**

Die Altersversorgung wird bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG durchgeführt.

Bereits bestehende Verträge zur Finanzierung von Altersvorsorgeleistungen im Sinne des § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) können bei den bisherigen Versorgungsträgern fortgeführt werden.

### **§ 4**

#### **Unverfallbarkeit**

- (1) Von dem Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an bleibt dem Arbeitnehmer, der vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ausscheidet, die jeweils erreichte Anwartschaft auf die versprochene Versorgungsleistung erhalten, ohne dass die in § 1 b Abs. 1 BetrAVG genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sein müssen (sofortige Unverfallbarkeit).
- (2) Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erfolgt auf der Grundlage sämtlicher bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers für ihn verwendeten Beträge zuzüglich der auf diese entfallenden Überschussanteile.

## **§ 5**

### **Anpassung der Versorgungsleistungen**

Sämtliche Überschussanteile sind vom Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage an ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungsleistungen zu verwenden. Werden die Überschussanteile nach Maßgabe des Satzes 1 verwendet, findet § 16 BetrAVG keine Anwendung.

## **§ 6**

### **Verfahren**

- (1) Will der Arbeitnehmer den Anspruch auf Altersvorsorgeleistungen nach § 2 geltend machen, so hat er dies dem Arbeitgeber spätestens am Ersten des Kalendermonates vor dem Monat mitzuteilen, für den der Gesamtbetrag erstmals erbracht werden soll. Diese Mitteilung hat sein Einverständnis mit der Entgeltumwandlung in der gewünschten Höhe zu enthalten.
- (2) Der Gesamtbetrag für die Altersversorgung ist in der Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.

## **§ 7**

### **Betriebsrentengesetz**

Die §§ 1a, 2 und 3 BetrAVG finden keine Anwendung. An die Stelle des § 16 BetrAVG tritt § 5 dieses Tarifvertrages.

## **§ 8**

### **Verjährung**

Die Ansprüche auf die Leistungen nach diesem Tarifvertrag verjähren in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf die jeweilige Leistung entstanden ist. Die Bestimmungen des § 14 (Ausschlussfristen) des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbauerhandwerk (RTV) gelten für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag nicht.

## **§ 9**

### **Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2015 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, frühestens zum 31. Dezember 2018 gekündigt werden.

Bei Veränderungen der zugrunde liegenden gesetzlichen Regelungen nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages auf. Sind wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen berührt (beispielsweise bei steuer-, abgabe- und förderrechtlichen Bedingungen) und wird die Fortführung des Tarifvertrages dadurch unzumutbar, kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

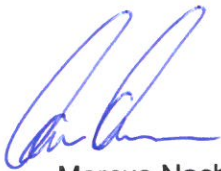
Köln / Frankfurt am Main, den 23. Juni 2015

**Bundesverband Gerüstbau e.V., Rösrather Straße 645, 51107 Köln**

  
Marcus Nachbauer

  
Sabrina Luther

**Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk, Rösrather Straße 645, 51107 Köln**

  
Marcus Nachbauer

  
Sabrina Luther

**Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Olof-Palme-Straße 19,  
60439 Frankfurt am Main**

  
Robert Feiger

  
Dietmar Schäfers