

Vereinbarung über Zeitwertkonten zum Zwecke arbeitnehmerfinanzierter Freistellungen



Zwischen _____
(Name und Anschrift des Betriebes)

- als Arbeitgeber -

und Herrn/Frau _____ ^[1] seit _____

im Betrieb beschäftigt, wird in Abänderung des Arbeitsvertrages und zur Umsetzung des Tarifvertrages über Wertguthaben^[2] in den Elektrohandwerken nachfolgende Vereinbarung über Zeitwertkonten im Sinne des § 7b SGB IV geschlossen.

Diese Vereinbarung dient nicht dem Ausgleich von Produktionszyklen oder einer flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit. Hierfür ggf. bestehende Arbeitszeitkonten sind vorrangig zu bedienen und sollten die Zahl von 50 Guthaben-Stunden nicht unterschreiten.

§ 1 – Einbringung von Entgelt- und Zeitbestandteilen

1. Für jeden Mitarbeiter wird auf Basis der Teilnahmeerklärung (Anlage A) ein Zeitwertsystem eingerichtet. Die Einrichtung erfolgt individuell pro Mitarbeiter als Arbeitsentgeltguthaben^[3], welches in EURO geführt wird. Der mögliche Freistellungsanspruch richtet sich nach dem Wert dieses Guthabens.
2. Für den Aufbau seines Arbeitsentgeltguthabens stehen dem Mitarbeiter folgende Einbringungsmöglichkeiten zur Verfügung:
 - Ansprüche auf laufende oder einmalige Entgelte (z.B. monatliches Entgelt, Sonderzahlungen, Zulagen etc.) wobei unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben die Zuführung auf 25 % des regelmäßigen, kalenderjährlichen Entgelts beschränkt ist und das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 450 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.
 - Arbeitsstunden, für die aufgrund einer Arbeitszeit- oder Mehrarbeitsregelung ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Die Einbringung ist auf jährlich 250 Stunden beschränkt.
 - den Geldwert von noch nicht genutzten Urlaubstagen eines Kalenderjahres soweit er über den gesetzlich geregelten Mindesturlaub hinausgeht.
3. Einbringungen sind nicht mehr möglich, wenn diese nicht mehr für eine Freistellung verwendet werden können („Einbringungsstopp“).
4. Die Basis für gehaltsabhängige Leistungen, wie z.B. prozentuale Gehaltserhöhungen oder betriebliche Altersvorsorge, ist das Gehalt ohne Berücksichtigung von Einbringungen. Während einer Freistellung nimmt die Freistellungsvergütung grundsätzlich nicht an der weiteren Entgeltentwicklung teil. Leistungsabhängige Zuwendungen oder Vergütungen werden während der Freistellung nicht gezahlt.

§ 2 – Insolvenzsicherung

1. Dem Arbeitgeber obliegt auf seine Kosten die Absicherung des Arbeitsentgeltguthabens gegen Insolvenz über eine Treuhandsicherung bei der _____
2. Zusätzlich zum Arbeitsentgeltguthaben des Mitarbeiters überträgt die Arbeitgeber zu Zwecken der Insolvenzsicherung seinen Anteil zur Gesamtsozialversicherung („AG-SV Anteil“) ohne _____

[1] Im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt.

[2] Wertguthaben: Arbeitsentgeltguthaben und der darauf entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

[3] Arbeitsentgeltguthaben: Entgeltanspruch des Mitarbeiters ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch am AG-SV Anteil.

3. Diese Vereinbarung dient zugleich als Unterrichtung des Mitarbeiters über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz gemäß § 7 e Abs. 4 SGB IV.

§ 3 – Anlage der Einbringungen (Rückdeckung)

1. Die vom Mitarbeiter eingebrachten Beiträge werden wie folgt angelegt:

Produktanbieter: _____

Anlageprodukte: _____

Jederzeitige Freistellungszeit einschließlich Vorruhestandszeit („FlexZeit“)

Ausschließlich Vorruhestandszeit („FlexRente“)

2. Zusätzlich gewährleistet der Arbeitgeber gemäß der Regelung des § 7 d Abs. 3 Satz 1 SGB IV einen Rückfluss mindestens in der Höhe der angelegten Beträge zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme („Beitragsgarantie“).
3. Die Höhe des Guthabens ergibt sich aus dem Wert der jeweils gewählten Anlage.

§ 4 – Abruf von Wertguthaben

1. Der Abruf von Wertguthaben für eine arbeitnehmerfinanzierte Freistellung erfolgt nach Maßgabe des Abrufantrags (Anlage B). Dieser ist mindestens 1 Monat vor Beginn der beantragten Freistellung vom Mitarbeiter beim Arbeitgeber einzureichen. Aufgrund betrieblicher oder individualvertraglicher Absprache kann eine längere Ankündigungsfrist vereinbart werden, insbesondere bei Freistellungen von mehr als 3 Monaten.
2. Im Rahmen der tarifvertraglichen Regelungen können folgende Freistellungsanlässe beansprucht werden (bitte ankreuzen):
 - zur Wahrnehmung persönlicher Qualifikations- und Fortbildungsmaßnahmen, maximal 6 Monate („Qualifizierungszeit“),
 - zur Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, maximal 12 Monate („Eltern- / Pflegezeit“),
 - unmittelbar vor dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter eine Altersrente nach SGB VI beziehen könnte („Vorruhestandszeit / „FlexRente“).
 - zum Zwecke sonstiger Arbeitszeitverminderungen („FlexZeit“ z.B. als „Sabbatical“)
3. Das Arbeitsentgeltguthaben wird nur zu den oben ausgewählten Anlässen für eine bezahlte Freistellung oder zur finanziellen Aufstockung einer Teilzeitvergütung verwendet.
4. Die verfügbare Dauer der Freistellung in Monaten errechnet sich anhand des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Freistellung in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde, inklusive einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, soweit dieses dem 12-Monatszeitraum zuzuordnen ist, dividiert durch die Höhe des Arbeitsentgeltguthabens zu Beginn der Freistellung.
5. Das monatlich fällige Arbeitsentgelt darf in der Höhe während der Freistellung nicht unangemessen (70 % bis 130 %) von dem Arbeitsentgelt abweichen für welches in den vorausgegangenen 12 Kalendermonaten Arbeitsentgelt bezogen wurde.
6. Die Genehmigung der beantragten Freistellung kann vom Arbeitgeber versagt werden, sofern dies dringende betriebliche Belange erforderlich machen.
7. Der Mitarbeiter ist während der Freistellung von der Arbeitspflicht befreit, eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bei Krankheit ist nicht geschuldet. Der Anspruch auf Krankengeld ruht während der Freistellung. Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht auch während einer Freistellung, jedoch entsprechend der Freistellung anteilig um 1/12 gekürzt, begrenzt auf den Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub.

§ 5 – Mitarbeiterinformation und Kostenverteilung

1. Über den Stand des Arbeitsentgeltguthabens erhält der Mitarbeiter mindestens einmal jährlich zu einem vom Arbeitgeber festgelegten Stichtag einen Auszug.
2. Die betriebsbezogenen Kosten des Zeitwertsystems, wie Service-, Administrations- und Insolvenzschutzkosten, trägt der Arbeitgeber. Die auf die Teilnahme des Arbeitnehmers entfallenden Kosten gehen zu dessen Lasten, soweit keine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt.
3. Die mit der Rückdeckung gemäß § 3 in Zusammenhang stehenden Kosten werden vom Mitarbeiter getragen und dem Arbeitsentgeltguthaben entnommen.

§ 6 – Außerplanmäßige Auszahlung – „Störfall“

1. Im Falle einer außerplanmäßigen Auszahlung besteht keine Beitragsgarantie und es wird nur das zum Zeitpunkt der Geltendmachung vorhandene Kapital ausgezahlt oder übertragen.
2. Außerhalb der bestimmungsmäßigen Verwendung gemäß § 4 wird das Störfallguthaben, unter Berücksichtigung der gesetzlichen und schuldrechtlichen Voraussetzungen, spätestens 7 Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig und unter Einbehalt der Lohnnebenkosten als Nettobetrag an den Mitarbeiter ausgezahlt oder gemäß den nachfolgenden Bestimmungen übertragen.
3. Das Störfallguthaben kann auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn der Mitarbeiter dies vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangt, mit dem neuen Arbeitgeber eine Zeitwertkontenvereinbarung abgeschlossen wurde und dieser der Übertragung zustimmt.
4. Das Störfallguthaben wird auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dazu vorliegen und der Mitarbeiter vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses diese Übertragung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verlangt.
5. Bei Tod des Mitarbeiters wird das Störfallguthaben gegen Nachweis der Erbberechtigung an den/ die Erben als Einmalbetrag steuer- und sozialversicherungspflichtig ausgezahlt.

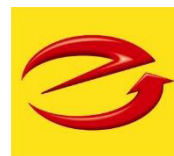
§ 7 – Laufzeit

1. Die Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ablauf eines Jahres für die Zukunft beendet werden. Weitere Einbringungen sind nach Kündigung ausgeschlossen.
2. In Bezug auf das bis zur Beendigung gebildete Arbeitsentgeltguthaben bleibt die Vereinbarung weiterhin gültig.

§ 8 – Besondere Vereinbarungen

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Arbeitgeber) (Arbeitnehmer/in)



Umwandlungserklärung

Herr/Frau _____
(Name, Vorname, Personalnummer)

bringt entsprechend der abgeschlossenen „Vereinbarung über Zeitwertkonten zum Zwecke arbeitnehmerfinanzierter Freistellungen“ folgende Vergütungsansprüche ein:

- laufend** bis auf Widerruf
Monatliches Entgelt in Höhe von EUR _____ für den Zeitraum / ab _____
 als „FlexZeit“ als „FlexRente“
- einmalig**
- Entgelt in Höhe von EUR _____ für den Zeitraum / ab _____
 als „FlexZeit“ als „FlexRente“
- Sonderzahlungen in Höhe von EUR _____ für den Zeitraum / ab _____
 als „FlexZeit“ als „FlexRente“
- Mehrarbeit in Stunden Anzahl _____ für den Zeitraum / ab _____
 als „FlexZeit“ als „FlexRente“
- übergesetzliche Urlaubstage Anzahl _____ für den Zeitraum / ab _____
 als „FlexZeit“ als „FlexRente“

Zur Beachtung!

1. Der Mindesteinbringungsbeitrag beträgt 600,- € p.a. für noch nicht fällige gewordene Entgeltansprüche. Die Mindestzeit für die Einbringung laufender Entgeltbestandteile beträgt 12 Monate gerechnet ab Unterzeichnung dieser Erklärung. Für den Widerruf ist eine Frist von drei Wochen zum Monatsende zu beachten.
2. Für die Zielsetzung der gewählten Umwandlung ist jeweils „FlexZeit“ oder „FlexRente“ anzugeben. Ein als „FlexZeit“ angespartes Guthaben dient dabei allen zugelassenen Freistellungszielen einschließlich der „FlexRente“. Hingegen ermöglicht ein als „FlexRente“ angespartes Guthaben ausschließlich eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für die Zeit unmittelbar vor Bezug der gesetzlichen Altersrente. Die Rückdeckung für das jeweilige Freistellungsziel ergibt sich aus § 3 der Zeitwertkontenvereinbarung.
3. Während der Laufzeit können Veränderungen des Gesamtsozialversicherungsbeitrags das Wertguthaben positiv wie negativ beeinflussen, da die Sozialversicherungsbeiträge erst zum Zeitpunkt der Freistellung fällig werden.
4. Die Höhe ist Wertguthabens und damit die verfügbare Dauer der Freistellung ist abhängig von der Entwicklung der gewählten Anlage. Bei einer planwidrigen Auszahlung („Störfall“) steht nur das vorhandene Wertguthaben zur Verfügung. Eine Garantie des Arbeitgebers greift nicht.
5. Einbringungen können dazu führen, dass bei Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder die Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung entsteht.

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Arbeitnehmer/in)



Abrufanmeldung

Herr/Frau _____
(Name, Vorname, Personalnummer)

meldet entsprechend der abgeschlossenen „Vereinbarung über Zeitwertkonten zum Zwecke arbeitnehmerfinanzierter Freistellungen“ folgende Freistellungen zur Genehmigung durch den Arbeitgeber an:

- Freistellung vom _____ bis _____ Anzahl der Monate: _____
- Freistellung vom _____ bis _____ Anzahl der Monate: _____
- Freistellung vom _____ bis _____ Anzahl der Monate: _____

Das Arbeitsentgeltguthaben soll in dieser Zeit für folgende Zwecke verwandt werden:

- Qualifizierungszeit**
- Eltern- / Pflegezeit**
- Vorruhestandszeit / „FlexRente“**
in Verbindung mit der gesetzlichen Altersrente ab dem _____
- Sonstige Arbeitszeitverminderung („FlexZeit“)**

Für die Dauer der beantragten Freistellung soll das Arbeitsentgelt _____ % des letzten maßgeblichen Monatsentgeltes betragen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Zeitwertsystems in ihrer aktuell gültigen Fassung.

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Arbeitnehmer/in)

Gesehen und Genehmigt:

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Arbeitgeber / Stempel)

TARIFVERTRAG über die Vereinbarung von Wertguthaben in den Elektrohandwerken

vom 26. Oktober 2017

Zwischen dem

**Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke
(Bundesinnungsverband)
Lilienthalallee 4, 60487 Frankfurt am Main**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall – CGM –
Hauptvorstand
Jahnstraße 12, 70597 Stuttgart**

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der Bundesländer:

- Baden-Württemberg
- Bayern
- Berlin
- Brandenburg
- Bremen
- Hamburg
- Hessen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz

2. Fachlich:

Für alle Betriebe der Elektrohandwerke, die selbst oder deren Innung den regional zuständigen Tarifträgerverbänden der Elektrohandwerke angehören und die mit der handwerksmäßigen Installation, Wartung oder Instandhaltung von elektro- und informationstechnischen Anlagen und Geräten einschließlich elektrischer Antriebe, Leitungen, Kommunikations- und Datennetze sowie mit dem Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau befasst sind bzw. – bezogen auf diese Tätigkeiten – entsprechende Dienstleistungen einschließlich damit zusammenhängender baulicher Nebenpflichten i.S. von § 5 HwO anbieten.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/ -innen.

Nicht erfasst werden Auszubildende im Sinne des § 1 (2) BBiG, Praktikanten im Sinne von § 22 MiLoG sowie nur befristet beschäftigte Arbeitnehmer und Zeitarbeiter im Sinne des AÜG.

§ 2 Vereinbarung von Wertguthaben gemäß § 7b SGB IV („Zeitwertsystem“)

1. Dieser Tarifvertrag ermöglicht, insbesondere auf Basis von bestehenden regionaltariflichen Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung, die Einrichtung von Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV. Die betriebliche Einführung eines Zeitwertsystems dient dem sozialversicherungsrechtlich geschützten Aufbau von Bruttovermögen durch die wertmäßige Einbringung von geleisteter Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt zwecks Finanzierung bezahlter Freistellungen bei Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses („arbeitnehmerfinanzierte Freistellungen“). Ziel ist es, den

Mitarbeitern in elektrohandwerklichen Unternehmen bei Vorliegen der in Absatz 3 genannten Gründe und unter Wahrung der betrieblichen Interessen eine leichtere Anpassung der individuellen Arbeitszeit an ihre persönlichen Lebensumstände zu ermöglichen.

2. Gegenstand des Zeitwertsystems ist nicht die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen. Entsprechende Regelungen, z.B. zur Arbeitszeitflexibilisierung und zu Ausgleichszeiträumen, sind regionalen Tarifvereinbarungen vorbehalten.

3. Die Anwendung dieses Tarifvertrages bedarf einer kollektiven betrieblichen Absprache (Betriebsvereinbarung) in Schriftform oder einer freiwilligen, schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem jeweiligen Arbeitnehmer und dient insbesondere den in § 7c SGB IV vorgesehenen Zwecken einer arbeitnehmerfinanzierten Freistellung

- unmittelbar vor Bezug der Altersrente am Ende des Berufslebens („Vorruhestandszeit“),
- zur Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen („Eltern- / Pflegezeit“),
- zur Wahrnehmung persönlicher Qualifikations- und Fortbildungsmaßnahmen („Qualifizierungszeit“),
- zum Zwecke einer Arbeitszeitverminderung sowie
- weiterer Verwendungszwecke, die Gegenstand entsprechender Vereinbarungen auf Betriebs-ebene sein können (z.B. „Sabbatical“).

4. Die Einführung des Zeitwertsystems bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers, welche nicht durch die Einigungsstelle ersetzt werden kann. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen betrieblicher bzw. individualvertraglicher Absprachen in Schriftform auf der Grundlage dieses Tarifvertrages.

5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben einen externen Dienstleister mit der Führung und Betreuung des Zeitwertsystems zu beauftragen.¹⁾

6. Die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten erfolgen über das Lohnbuchhaltungssystem des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer erhält mindestens einmal jährlich über den Arbeitgeber eine Information über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben. Der Arbeitgeber darf sich hierbei Dritter zur Umsetzung der Mitteilungspflicht bedienen.

§ 3

Aufbau von Wertguthaben im Zeitwertsystem

1. Zum Aufbau eines Wertguthabens können folgende Entgelt- und Zeitbestandteile eingebracht werden:

- Arbeitsstunden, für die aufgrund einer Arbeitszeit- oder Mehrarbeitsregelung ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht (z.B. aus bereits bestehenden Arbeitszeitkonten, aus Mehrarbeit etc.). Die Zuführung ist auf jährlich 250 Stunden beschränkt.
- Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus bestehen.
- Ansprüche auf laufende oder einmalige Entgelte (z.B. monatliches Entgelt, Sonderzahlungen, Zulagen etc.) wobei unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben die Zuführung auf 25 % des regelmäßigen, kalenderjährlichen Entgelts beschränkt ist.

2. Die Guthaben des Zeitwertsystems werden in Geld geführt. Bei der Einbringung von Zeitbestandteilen erfolgt deren Umrechnung in den zum Einbringungszeitpunkt geltenden Geldwert.

3. Der Mindesteinbringungsbetrag beträgt 600,- € p.a. für noch nicht fällig gewordene Entgeltansprüche. Die Mindestzeit für die Einbringung laufender Entgeltbestandteile beträgt 12 Monate gerechnet ab Unterzeichnung der Teilnahmeerklärung.

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

5. Es obliegt dem Arbeitnehmer über die Einbringung von Zeit- oder Entgeltbestandteilen zu entscheiden. Er muss den Arbeitgeber rechtzeitig vor Fälligkeit des Anspruchs über seinen Einbrin-

¹⁾ Die Tarifvertragsparteien empfehlen für die Führung und Betreuung des Zeitwertsystems einen externen und produktanbieterneutralen Dienstleister mit Vorzugskonditionen für tarifgebundene Betriebe.

gungswunsch informieren. Sofern keine anderslautende betriebliche Regelung getroffen wird, kann der Arbeitgeber die Einbringung von Zeitbestandteilen verweigern oder der Höhe nach begrenzen. Die Einbringung erfolgt jeweils einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Gesamtsozialversicherung. Daher können Ansprüche, die nicht sozialversicherungspflichtig sind (z.B. steuer- und abgabenfreie Zuschläge), nicht eingebracht werden.

6. Soweit Leistungen auf Basis des Tarifentgelts berechnet werden, sind die Berechnungen so vorzunehmen, als sei keine Einbringung in das Zeitwertsystem erfolgt.

7. Der Arbeitgeber hat gemäß den gesetzlichen Vorschriften zum Freistellungszeitpunkt mindestens die eingebrachten Beiträge des Arbeitnehmers nach Abzug der Anlage- und sonstigen Kosten zu gewährleisten. Der Arbeitgeber ist für die Auswahl der Anlage verantwortlich und kann diese bei Bedarf auch wechseln.²⁾

8. Aufgrund betrieblicher Vereinbarung sind abweichende Regelungen zulässig. Insbesondere können die in § 2 genannten Verwendungszwecke sowohl einzeln ausgeschlossen als auch durch weitere Verwendungszwecke ergänzt werden. Eine Überschreitung der in § 3 Abs. 1 geregelten Obergrenzen bedarf der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 4

Entnahme von Wertguthaben im Zeitwertsystem

1. Über die Verwendung des Wertguthabens entscheidet der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber nach Maßgabe der geltenden betrieblichen bzw. individualvertraglichen Vereinbarungen. Eine Freistellung kann nur für volle Monate in Voll- oder Teilzeit gewährt werden und bedarf seitens des Arbeitnehmers einer Ankündigungsfrist von mindestens 1 Monat. Aufgrund betrieblicher oder individualvertraglicher Absprache kann eine längere Ankündigungsfrist vereinbart werden, insbesondere bei Freistellungen von mehr als 3 Monaten.

2. Die Freistellung ist in einer Freistellungsvereinbarung zu dokumentieren und muss neben der Dauer, auch die Höhe des Freistellungsentgeltes enthalten. Dieses darf den jeweiligen Angemessenheitsrahmen - derzeit zwischen 70 % und 130 % des durchschnittlichen Monatsentgeltes der letzten 12 Monate vor der Freistellung - nicht über- oder unterschreiten.

3. Während der Freistellung hat der Arbeitnehmer - aufgrund seines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses - ungeschmälerter Anspruch auf alle ihm zustehenden tariflichen Leistungen, wobei der Urlaubsanspruch pro Freistellungsmonat um 1/12, begrenzt auf den gesetzlichen Mindesturlaub, gekürzt wird.

§ 5

Insolvenzsicherung und Störfallregelung

1. Voraussetzung für die Nutzung eines Zeitwertsystems ist die Einrichtung einer Insolvenzsicherung gemäß § 7e SGB IV. Hierüber ist der Arbeitnehmer vor seiner Teilnahme am Zeitwertsystem bzw. im Rahmen der betrieblichen Vereinbarung zu informieren.

2. Die vom Arbeitnehmer eingebrachten Geld- oder Zeitwerte sowie die Arbeitgeberanteile zur Gesamtsozialversicherung sind ab der ersten Einzahlung gegen eine Insolvenz auf Basis eines Treuhandmodells³⁾ zu sichern. Darüber hinaus sind die Geld- und / oder Zeitwerte durch den Arbeitgeber extern in eine Rückdeckungsform gemäß § 3 Ziffer 6 anzulegen.

3. Der Arbeitgeber trägt alle betriebsbezogenen Kosten des Zeitwertsystems und der Insolvenzsicherung. Die auf die Teilnahme des Arbeitnehmers entfallenden Kosten gehen zu dessen Lasten.

4. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann das Wertguthaben auf Wunsch des Arbeitnehmers u.a. auf einen Folgearbeitgeber übertragen werden. Der Folgearbeitgeber kann entscheiden, ob

²⁾ Abweichend von § 7d Abs. 3 SGB IV ist ein höherer Aktienanteil als 20 % in der Anlage zulässig, sofern die Auswahl der Anlage im Rahmen einer Beratung des Arbeitgebers durch von den Tarifvertragsparteien empfohlenen Berater erfolgt.

³⁾ Die Tarifvertragsparteien empfehlen als Insolvenzsicherung ein Treuhandverhältnis, das Contractual Trust Arrangement (CTA), des von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) zertifizierten Treuhänders mit Vorzugskonditionen für tarifgebundene Betriebe .

das Wertguthaben als Geldwert oder durch eine Übertragung der beim Vorarbeitgeber bestehenden Rückdeckung inkl. der Arbeitgeberanteile zur Gesamtsozialversicherung erfolgt.

5. Sofern das Wertguthaben nicht auf die Deutsche Rentenversicherung bzw. auf einen Folgearbeitgeber übertragen werden kann oder eine planmäßige Verwendung des Wertguthabens nicht mehr möglich ist, erfolgt entsprechend der gesetzlichen Vorschriften eine Abwicklung des Guthabens als „Störfall“.

6. Um die Umsetzung des Zeitwertsystems in tarifgebundenen Unternehmen zu vereinheitlichen, ist die Verwendung der im Anhang zu diesem Tarifvertrag befindlichen Mustertexte⁴⁾ für Einzelarbeitsverhältnisse verpflichtend. Im Übrigen finden die gesetzlichen Vorschriften Anwendung.

§ 6 Inkrafttreten und Geltung

Sofern es durch Rechtsänderung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag entsprechend anpassen.

Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages kann dessen räumlicher Geltungsbereich jederzeit auf weitere Bundesländer ausgedehnt werden, soweit die regional zuständigen ZVEH-Mitgliedsorganisationen dies erklären und die tarifschließenden Parteien keine Einwände erheben.

Der Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft und kann mit 3-monatiger Frist, erstmals zum 31. Dezember 2023 gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 29. November 2017

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (Bundesinnungsverband)



Dipl.-Ing. Lothar Hellmann
Präsident



Dr. Gerd Böhme
Vizepräsident

Christliche Gewerkschaft Metall - Hauptvorstand -



Adalbert Ewen
Bundesvorsitzender



Albert Seiz
Stv. Bundesvorsitzender

⁴⁾ Mustervereinbarung über die Einführung von Zeitwertkonten nebst Umwandlungsvereinbarung und Abrufanmeldung.