



Vorstand
FB Tarifpolitik

Ihr **Navigator** durch die Tarifrente

Mit der IG Metall

was für die Rente tun

**Der neue Tarifvertrag
Altersvorsorge Holz
und Kunststoff**

**Mit Beratungsscheck
für IG Metall-Mitglieder**



Warum was für die Rente tun?

*So banal es klingt:
Wir werden immer älter.*

*Und: Wir bekommen
immer weniger Kinder.*

*Langfristig heißt das,
dass es immer mehr gibt,
die Rente bekommen und
immer weniger, die dafür
ein zahlen.*

*Die Konsequenz: die Rente
sinkt. Derzeit kann der
Durchschnittsverdiener
noch damit rechnen,
51 % seines Nettos als
Rente zu bekommen.
Im Jahre 2020 nur noch
46 %.*

Im Jahre 2001 hat die damalige Bundesregierung mit der Riesterreform darauf reagiert. Einerseits wurde das Rentenniveau gesenkt; andererseits schaffte man Anreize für den Ausbau der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, die Riesterrente. Jetzt ist jeder selber gezwungen, Teile seines Einkommens für das Alter zu sparen. Experten rechnen mit ca. 4 %, die man auf die Seite legen muss, um das Rentenniveau zu halten. Andernfalls droht Altersarmut, gerade bei Arbeitnehmern mit geringen Verdiensten.

Die IG Metall hat auf diese Entwicklung reagiert.

Sie hat 2001 einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen, die den Arbeitnehmern das Recht gibt, Einkommensbestandteile in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln und dabei die Steuervorteile oder die Riesterförderung zu nutzen. Dazu haben die Tarifvertragsparteien auch ein eigenes Versorgungswerk gegründet, das ein gutes Angebot für alle Arbeitnehmer der Metall-, Textil- und Holzindustrie bietet:

MetallRente 

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall



Die Möglichkeiten des IG Metall-Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung ist seit 2002 vielfach genutzt worden. Allerdings längst nicht von allen. Gerade in kleineren Betrieben und bei Geringverdienern, wie sie in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie häufig sind, ist die Inanspruchnahme nicht ausreichend. Das wird auf Dauer Probleme machen: Altersarmut droht.

Angesichts dieser Problematik hat die IG Metall einen weiteren Schritt für den Ausbau der Tarifrente unternommen:

**Der Tarifvertrag Altersvorsorge
für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie.**

Was steht denn überhaupt im Tarifvertrag Altersvorsorge ?

Die IG Metall hat im November 2008 einen neuen Tarifvertrag Altersvorsorge für die Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie geschlossen. Dieser Tarifvertrag fasst die Tarifverträge über Entgeltumwandlung und vermögenswirksame Leistungen (VWL) zu einem Tarifvertrag Altersvorsorge zusammen.

Der alte Tarifvertrag VWL regelte, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erbringt. Dies waren 319,08 Euro jährlich/26,59 Euro monatlich (Auszubildende die Hälfte). Die staatliche Förderung dieser VWL wurde immer unattraktiver und viele Arbeitnehmer fielen aufgrund von Einkommenshöchstgrenzen aus der Sparförderung. Angesichts der dringlicher werdenden Probleme der Altersvorsorge, hat sich die IG Metall entschlossen, die vermögenswirksamen Leistungen in die Altersvorsorge einzubringen.

Statt 319,- Euro VWL jetzt 360,- Euro für die Altersversorgung ¹⁾

Nach dem Tarifvertrag Altersvorsorge ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, die bisherigen 319,- Euro für VWL auf ca. 360,- Euro für Ihre zusätzliche Altersversorgung aufzustocken (auch Auszubildende bekommen den vollen Betrag). Diese Leistung kann in verschiedenen Formen angelegt werden (**↳ Betrieblich Vorsorgen mit Entgeltumwandlung**). Je nach der Anlageform gewährt Ihnen der Staat dabei unterschiedliche Vergünstigungen.

¹⁾ Nach dem Tarifvertrag Altersvorsorge Westfalen-Lippe sind es genau 358,50 Euro, für Niedersachsen 359,75 Euro. Diese Beträge erhöhen sich bei jeder Entgelterhöhung. In anderen Tarifgebieten können sich andere Beträge ergeben.

Wenn Sie einen laufenden Spar-, Bauspar- oder Lebensversicherungsvertrag haben, können Sie ihn weiter für vermögenswirksame Leistungen (VWL) nutzen, bis er ausläuft. Allerdings – wie bisher – nur mit 319,- Euro und nicht 360,- Euro vom Arbeitgeber.

Genauer erfahren Sie unter **↳ Was man hat, was man haben sollte!**

Was man hat, was man haben sollte!

Wenn Sie einen Bausparvertrag, eine Lebensversicherung oder einen Sparvertrag haben, bekommen Sie die vermögenswirksame Leistung (319,-/Jahr bzw. 26,59 Monat) solange weiter, wie Ihr jetzt gültiger Vertrag läuft. Natürlich gilt für diese Verträge Vertrauensschutz.

Sollten Sie bisher noch nicht die vermögenswirksamen Leistungen aus dem Tarifvertrag VWL nutzen, schauen Sie unter **↳ Ich hab noch nix**



Der Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen läuft langfristig aus.

Im Tarifvertrag ist geregelt, dass Ihr aktueller VWL-Vertrag weiter laufen kann, bis er fällig wird. Danach müssen Sie auf Altersvorsorge umschwenken. Dies gilt nicht, wenn Sie das 50. Lebensjahr vollendet haben. Dann können Sie dauerhaft bis zur Rente VWL beanspruchen. Aber auch dann sollten Sie rechnen, ob sich das lohnt. **› Denken Sie an einen Wechsel**

Wenn Sie wissen wollen, was passiert, wenn Ihr VWL-Vertrag ausläuft und Sie anschließend Altersvorsorge machen, schauen Sie unter **› Was gibt's denn so?**

Beispiel:

Sie sind 40 Jahre alt und sparen seit 5 Jahren in eine Kapitallebensversicherung. Diese wird in zwei Jahren fällig. Danach darf Ihnen der Arbeitgeber nur noch einen Altersvorsorgevertrag anbieten. Anders wäre es, wenn Sie älter als 50 sind. Dann können Sie weiter VWL beanspruchen. Falls es sich lohnt! Auch wenn Sie eine Lebensversicherung auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen haben, läuft diese Lebensversicherung mit 319,- Euro Arbeitgeberleistung weiter, bis Sie 65 sind.

Aber auch dann, wenn Sie einen laufenden vermögenswirksamen Vertrag haben, sollten Sie sich überlegen, ob sie mit einem Altersvorsorgevertrag nicht besser stehen. Gleiches gilt, wenn Sie über 50 sind.

Dazu schauen sie unter: **› Denken Sie an einen Wechsel**

Ich hab noch nix

Wenn Sie noch nie vermögenswirksame Leistungen (VWL) zum Bausparen, für eine Lebensversicherung oder einen Sparvertrag in Anspruch genommen haben, dann bekommen Sie ab jetzt einen Arbeitgeberzuschuss zur Altersvorsorge von ca. 360,- Euro, der sich jährlich mit der Entgeltentwicklung erhöht.

Alle IG Metall-Mitglieder, bei denen der Betrieb im Arbeitgeberverband der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie ist, haben einen festen Rechtsanspruch auf diese 360,- Euro plus die entsprechenden Entgelterhöhungen. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

Was Sie tun müssen:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet auf Sie zuzugehen und Ihnen einen Altersvorsorgevertrag anzubieten. Sie müssen dann angeben, für welche Anlageart Sie sich entschieden haben (**› Drum prüfe, wer sich lange bindet**). Vorher sollten Sie sich aber anschauen, was es denn so gibt (**› Was gibt's denn so?**).

Sie können theoretisch weiterhin einen VWL-Vertrag abschließen, aber nur dann, wenn Sie ihn aus eigener Tasche bezahlen. Einen Anspruch auf eine tarifvertragliche Arbeitgeberleistung von 319,- Euro für einen neuen VWL-Vertrag haben Sie nicht mehr. Den gibt es nur noch für Altersvorsorge.

Im Übrigen: Eine Barauszahlung der 319,- Euro ist ausgeschlossen.



WICHTIG: Bei den vermögenswirksamen Leistungen bekommen Auszubildende unter 18 Jahren nur den halben Betrag. Altersvorsorge lohnt sich umso mehr, je jünger Sie damit anfangen. Daher hat die IG Metall für Auszubildende den vollen Betrag rausgeholt.

Was gibt's denn so?

Der IG Metall-Tarifvertrag Altersvorsorge für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie kennt zwei Elemente:

1. Der Altersvorsorgegrundbetrag (Arbeitgeberleistung)

Jeder Arbeitgeber muss einem neu eintretenden Arbeitnehmer nach 7 Monaten Betriebszugehörigkeit ein Angebot über den Altersvorsorgegrundbetrag unterbreiten. Sind Sie bereits beschäftigt, so hat Ihnen der Arbeitgeber eventuell schon ein solches Angebot gemacht.

Der Altersvorsorgegrundbetrag beträgt ca. 360,- Euro für 2008.
Er erhöht sich mit jeder Entgeltsteigerung um die Lohnerhöhung.
Er ist steuer- und sozialabgabenfrei bzw. fällt unter die Riesterförderung.

2. Die Entgeltumwandlung (Eigenleistung)

Über den Altersvorsorgegrundbetrag hinaus können Sie eigene Einkommensbestandteile in die betriebliche Altersversorgung umwandeln. Für dieses Geld zahlen Sie entweder keine Steuern noch Sozialabgaben, oder Sie nutzen es mit der sogenannten Riesterförderung. Dann gibt's Geld vom Staat.

Näheres unter [Betrieblich vorsorgen mit Entgeltumwandlung](#)

Betriebsrente vom Arbeitgeber

Für eine dritte Möglichkeit müssen Betriebsrat und Arbeitgeber eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen haben. Darin kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber eine Betriebsrente gewährt, in die der Altersvorsorgegrundbetrag einfließt. Erkundigen Sie sich beim Betriebsrat, ob dies vorgesehen ist.

Private Riesterrente

Viele Arbeitnehmer haben eine private Riesterrente abgeschlossen und bekommen dafür die Riesterförderung. Für derartige Altersversorgungsverträge können die Leistungen aus dem Tarifvertrag **nicht** in Anspruch genommen werden.

Zur persönlichen Beratung liegt dieser Broschüre ein Beratungsscheck bei, den Sie über Ihren Betriebsrat oder die Personalabteilung einlösen können.

Sie sollten sich die Zeit nehmen!



Drum prüfe, wer sich lange bindet



Im Kapitel **› Alles im Überblick** sind die Bausteine und ihre Vor- und Nachteile nochmals gegenübergestellt. Wenn Sie genauer rechnen wollen, dann helfen Ihnen auch die Rechner unter **www.MetallRente.de**

Rentenverträge laufen so lange wie Sie leben!

Sofern Sie Witwen-/Waisenversorgung eingeschlossen haben sogar noch darüber hinaus. Von daher sollten Sie ein wenig Mühe und Zeit darauf verwenden, die richtige Entscheidung zu treffen.

Hat Ihr Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für die Verwendung des Altersvorsorgegrundbetrages getroffen, kann es durchaus sein, dass dies für alle Arbeitnehmer des Betriebes bindend ist. Hier müssen Sie sich erkundigen.

Gibt es eine solche Vereinbarung nicht, müssen Sie sich entscheiden zwischen

1. Bruttoentgeltumwandlung mit Steuer- und Sozialabgabenfreiheit und
2. Nettoentgeltumwandlung mit Riesterförderung

(**› Betrieblich vorsorgen mit Entgeltumwandlung**)

Um das Beste für Sie zu finden gibt es einige Anhaltspunkte:

- ▶ Mit geringerem Einkommen und mehreren kindergeldberechtigten Kindern ist die Riester-Förderung im allgemeinen die bessere Variante
- ▶ Mittlere und höhere Einkommensgruppen dürften besser mit der Bruttoentgeltumwandlung bedient sein.
- ▶ Beachten Sie, dass im Falle der Nettoentgeltumwandlung der Altersvorsorgegrundbetrag nicht steuer- und sozialleistungsfrei ist.

Keine leichte Entscheidung!

Weil es kompliziert ist, sollten Sie sich kompetent beraten lassen. Viele Betriebe arbeiten mit der MetallRente zusammen, die professionelle Beratung bietet. Hier weiß Ihr Betriebsrat oder Ihre Personalabteilung Näheres.

Denken Sie an einen Wechsel

Ihr Bausparvertrag läuft noch? Sie sind gerade 51 und überlegen, ob sie Ihren Sparplan fortsetzen oder auf Altersvorsorge umschwenken sollten?

Rechnen sie mal:

Ihr Arbeitgeber gewährt Ihnen 319,- Euro/Jahr, wenn Sie weiter vermögenswirksame Leistungen anlegen.

Das ist brutto und Sie zahlen darauf Steuern und Sozialabgaben. Bei angenommen 26 % Abgabenbelastung sind das 83,- Euro, die Sie mehr an Abgaben haben.

Für 319,- Euro vermögenswirksame Leistungen bekommen Sie 18 % Sparförderung, falls sie nicht mehr als 17.900 Euro (alleinstehend) oder 35.800,- Euro (verheiratet) im Jahr verdienen. Das sind 57,42 Euro/Jahr, die der Staat dazu gibt.

Nehmen Sie 360,- Euro als Altersvorsorgegrundbetrag, sparen Sie 26 % Abgaben darauf. Das sind ca. 94,- Euro an Steuern und Sozialabgaben.

Vergleichen Sie:

Vermögenswirksame Leistungen	319,- Euro/Jahr
./. höhere Abgaben	83,- Euro/Jahr
+ Sparszulage	57,- Euro/Jahr
Vorteil	293,- Euro/Jahr
<hr/>	
Altersvorsorgegrundbetrag	360,- Euro/Jahr
+ Abgabenersparnis 26 %	94,- Euro/Jahr
Vorteil	454,- Euro/Jahr

Angesichts solcher Zahlen sollten Sie an einen Wechsel auch dann denken, wenn Ihr Bausparvertrag noch läuft. Den können Sie nämlich jeder Zeit aus ihrem Nettoeinkommen weiter bezahlen. Zusätzlich können Sie dann den Arbeitgeber auffordern, Ihnen den Altersvorsorgegrundbetrag für die Zusatzrente anzulegen.

Betrieblich vorsorgen mit Entgeltumwandlung

Der Tarifvertrag Altersvorsorge sieht vor, dass der Altersvorsorgegrundbetrag von ca. 360,- Euro/Jahr zusammen mit den von Ihnen bestimmten Mitteln der Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung fließt. Die Mittel werden in einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds angelegt. Mindestens einen dieser Wege hat Ihnen Ihr Arbeitgeber anzubieten.

Wir empfehlen die MetallRente-Direktversicherung, da sie sowohl eine überdurchschnittliche Verzinsung bietet als auch kostengünstig ist.

Der Staat unterstützt die Entgeltumwandlung. Er stellt diesen Betrag im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei oder er fördert ihn bei der Nettoentgeltumwandlung mit der sogenannten Riesterförderung.



- ▶ Bei der Bruttoentgeltumwandlung können Sie bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) steuer- und sozialabgabenfrei in eine zusätzliche Rente umwandeln. Diese Grenze liegt 2009 bei 2.592,- Euro. Sollte Ihr Vertrag nach dem 1.1.2005 abgeschlossen sein, stehen Ihnen weitere 1.800,- Euro steuerfrei zur Verfügung.
- ▶ Bei der Nettoentgeltumwandlung gewährt der Staat die Riesterförderung. Sie besteht aus folgenden Beträgen
 - Grundzulage 154,- Euro
 - Zulage je Kind 185,- Euro
 - Für Kindern, die ab 2008 geboren werden, erhöht sich die Kinderzulage auf 300,- Euro
 - Extrazulage für Berufseinsteiger bis zum 25. Lebensjahr 200,- Euro
 - Alternativ kann zur Zulage ein Sonderausgabenabzug bis 2.100,- Euro in der Steuererklärung geltend gemacht werden.

Die Zulagen gibt es voller Höhe nur dann, wenn mindestens 4 % des Vorjahreseinkommens gespart werden.

Rechnet sich das denn?

Mal ein konkretes Beispiel (leicht vereinfacht):

Sie wurden am 1.1.1970 geboren und verdienen 30.000,- Euro sowohl in diesem als auch im letzten Jahr. Sie sind verheiratet und haben ein kindergeldbezugsberechtigtes Kind. Der IG Metall Tarifvertrag verpflichtet den Arbeitgeber Ihnen 360,- Euro Altersvorsorgegrundbetrag zu gewähren, die Sie durch eigene Entgeltumwandlung auf 1.000,- Euro/Jahr aufstocken. Gleiches gilt für die Nettoentgeltumwandlung. Da sie dabei nicht ganz 4 %, also 1.200,- Euro Ihres Vorjahreseinkommens sparen, beträgt der Fördersatz nur 83,3 % (1.000,-/1.200,-).

Bruttoentgeltumwandlung:

Umwandlungsbetrag	1.000,- Euro
./. Altersvorsorgegrundbetrag	360,- Euro
./. eingesparte Abgaben (26 %)	260,- Euro
Eigenbeitrag	380,- Euro

Nettoentgeltumwandlung:

Umwandlungsbetrag	1.000,- Euro
- Altersvorsorgegrundbetrag ²⁾	360,- Euro
- Grundzulage (83,3 % von 154,-Euro)	128,- Euro
- Kinderzulage (83,3 % von 185,-Euro)	154,- Euro
Eigenbeitrag	358,- Euro

Hier würde die Gesamrente bei etwa 190,- Euro liegen.

²⁾ Im Falle der Nettoentgeltumwandlung ist der Altersvorsorgegrundbetrag nicht steuer- und sozialleistungsfrei.

Legen Sie das Geld bei MetallRente in der Direktversicherung an, steht Ihnen ab dem 65. Lebensjahr eine monatliche Garantierente von 131,- Euro zu. Garantiert ist dabei eine Verzinsung von 2,25 %. Wahrscheinlich ist aber, dass weitere Überschussanteile dazu kommen. Dann könnte sich die Monatsrente auf 200,- Euro erhöhen.

Wenn das nichts ist:

Für 1.000,- Euro, die jährlich in die Rente fließen, bringt man bei der Bruttoentgeltumwandlung nur 380,- Euro selbst auf und wenn man die Riesterförderung wählt sogar nur 358,- Euro. Und daraus können 200,- Euro monatliche Rente kommen.

Es lohnt sich also, was die IG Metall da für Sie rausgeholt hat.

Wo informiere ich mich?

1. Zuallererst sollten Sie die über Ihren Betrieb angebotenen Beratungsleistungen nutzen. Erkundigen Sie sich bei Betriebsrat oder Personalabteilung was es gibt. Nutzen Sie hierzu den beiliegenden Beratungsscheck.
2. www.MetallRente.de
Das gemeinsame Versorgungswerk der Metallindustrie bietet neben eigenen Produkten vielfältige Hilfen zur Rentenproblematik und zur Umsetzung der Tarifverträge. Dazu gehören der
 - ▶ Vorsorgelückenrechner, zur Ermittlung Ihrer persönlichen Rentenlücke,
 - ▶ der Förderrechner, der Ihnen aufzeigt, ob die Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung die bessere Alternative ist,
 - ▶ der Betriebsrentenrechner, der für die Durchführungswege der MetallRente die zu erwartenden Renten ausrechnet und
 - ▶ der Rechner für die private Riesterrente.
3. Verbände/Rentenberater/ Verbraucherschützer usw.

Sie können sich über die MetallRente unter 0180/5707075 (12 Cent/Minute) informieren.



www.Rentenberater.de
www.Infonetz-Altersvorsorge.de
www.VZBV.de
www.ihre-vorsorge.de
www.Deutsche-Rentenversicherung.de

Alles im Überblick

Privater Riester-Vertrag (KEINE FÖRDERUNG DURCH TARIFVERTRAG)	Entgeltumwandlung Bruttoentgeltumwandlung mit Steuerfreiheit/Sozialabgabenfreiheit	Entgeltumwandlung Nettoentgeltumwandlung mit Riesterförderung	Betriebsrente des Arbeitgebers (Nur mit Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich. Informieren Sie sich, ob eine solche Betriebsvereinbarung vorliegt.)
Vorteile <ul style="list-style-type: none">• Unabhängig vom Arbeitgeber. Damit bei Arbeitgeberwechsel keine Änderung des Vertrages.• Hohe staatliche Riesterförderung, insbesondere geeignet für Familien mit vielen Kindern.• Spätere Rente ist nicht mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.	Vorteile <ul style="list-style-type: none">• Betriebliche Altersversorgung über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds• Lohnt sich über die Steuerersparnis besonders für gut Verdienende.• Gerade bei Umwandlung von Einmalbeträgen (Weihnachtsgeld) mindert sich die Steuerprogression.	Vorteile <ul style="list-style-type: none">• Hohe staatliche Riesterförderung, insbesondere geeignet für Familien mit vielen Kindern.• Förderung steigt ab 2008 nochmals stark an.• Meist günstiger als ein privater Riestervertrag, da nicht so hohe Abschlusskosten.	Vorteile <ul style="list-style-type: none">• Steuer- und sozialabgabenfrei• Wird vom Arbeitgeber zusammen mit der Betriebsrente ausgezahlt. Daher beides „aus einer Hand“.
Nachteile <ul style="list-style-type: none">• Keine Förderung durch Tarifvertrag Altersvorsorge• Hohe Kosten, da privat abgeschlossen• Großes und undurchsichtiges Angebot verschiedenster Versicherer und Banken	Nachteile <ul style="list-style-type: none">• Rente ist später mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.• Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.	Nachteile <ul style="list-style-type: none">• Spätere Rente ist mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.• Der Altersvorsorgegrundbetrag muss aufgestockt werden, um die maximale Riesterförderung zu bekommen.• Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.	Nachteile <ul style="list-style-type: none">• In bestimmten Situationen kann die Betriebsrente gekürzt werden.• Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.



Beitrittserklärung **Änderungsmitteilung**

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Ort

Telefonnummer Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis: _____ Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Mitgliedsbeitrag (1 % des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

Nationalität Änderung des bisherigen Status

geworben durch (Name und Betrieb)

Mitgliedsnummer Verwaltungsstelle

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Konto-Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Datum Unterschrift

www.igmetall.de

Bitte hier abtrennen!



Vorstand
FB Tarifpolitik

Ihr **Navigator** durch die Tarifrente

Mit der IG Metall

was für die Rente tun

Der neue Tarifvertrag
Altersvorsorge Holz
und Kunststoff

Mit Beratungsscheck
für IG Metall-Mitglieder

Bitte hier abtrennen!

An die Metallrente Beratungseinheit

MetallRente 
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Bitte diesen Beratungsscheck ausgefüllt bei Ihrer Personalabteilung oder Ihrem Betriebsrat abgeben.

- Ich bin Mitglied der IG Metall¹⁾ und möchte für meine Altersvorsorge die MetallRente²⁾ nutzen.
- Bitte beraten Sie mich, welche Möglichkeiten mir der Tarifvertrag Altersvorsorge Holz und Kunststoff bietet:

Name, Vorname

Abteilung

Geburtsdatum

Personalnummer

Ort, Datum

Unterschrift

Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich einverstanden, von MetallRente ein unverbindliches Angebot zu erhalten.

¹⁾ Auch wenn Sie nicht Mitglied der IG Metall sind, können Sie das Beratungsangebot nutzen, wenn Sie die anhängende Beitrittserklärung ausfüllen und an Ihren Betriebsrat geben.

²⁾ Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, MetallRente anzubieten. Erkundigen Sie sich vorher, ob MetallRente im Betrieb angeboten wird.

Beratungsscheck



Impressum:

Herausgeber: Vorstand der IG Metall,

Funktionsbereich Tarifpolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt/Main

Gestaltung:

Ohrndorf Kommunikation GmbH

Stand: Dezember 2008

