

Betriebsvereinbarung

zur betrieblichen Altersversorgung

Die Bezeichnung der männlichen Form an dieser Stelle und im gesamten Text dient lediglich der besseren Lesbarkeit. Eine Benachteiligung von weiblichen oder diversen Mitarbeitenden ist damit in keiner Weise beabsichtigt.

Zwischen der LUDWIG BECK AG (nachfolgend Arbeitgeber genannt) und dem Betriebsrat wird folgende Betriebsvereinbarung getroffen:

A. Einleitung

1. Regelungsgegenstand

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung. Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) können Arbeitnehmer die Umwandlung künftiger Entgeltbestandteile zur Finanzierung einer Betriebsrente beanspruchen (Entgeltumwandlung). Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung ist auf 4% der jeweiligen Betriebsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

2. Teilnahmeberechtigter Personenkreis

Das Angebot zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung richtet sich an alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers. Voraussetzung ist eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Teilnahme an der Entgeltumwandlung erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers.

3. Durchführungsweg und Versorgungsträger

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung erfolgt ausschließlich über den Durchführungsweg Direktversicherung bei der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG oder der Allianz Lebensversicherung-AG.

Etwaige Altzusagen zu anderen Durchführungswegen und von anderen Versorgungsträgern bleiben davon unberührt.

4. Leistungsarten

Als Leistungsarten kommen in Betracht:

- Altersversorgung und - je nach Tarif - Hinterbliebenenversorgungsleistungen
- Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
- Berufsunfähigkeitsrente

Die Festlegung der Leistungsarten erfolgt in einer individuellen Vereinbarung. Bei Vereinbarung einer selbstständigen Berufsunfähigkeitsrente kann optional eine Beitragsbefreiung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung aufgrund Arbeitsunfähigkeit vereinbart werden.

Soweit eine Versicherung von Berufsunfähigkeitsleistungen gemäß den jeweils gültigen Bestimmungen des Versorgungsträgers sowie der zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen nicht möglich ist, insbesondere soweit der Versorgungsträger aufgrund des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers eine entsprechende Versicherung ablehnt, besteht kein Anspruch auf die Versorgung und Gewährung der vorstehenden Leistungen. In einem solchen Fall werden die Beträge gem. Punkt C 2 dieser Betriebsvereinbarung ausschließlich für die Altersversorgung verwendet. Möchte der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch machen, besteht in einem solchen Fall ebenfalls die Möglichkeit, die

Beiträge gem. der Punkte C 1 und C 2 auf Wunsch des Arbeitnehmers für die Altersversorgung zu verwenden.

Gleiches gilt, sofern der Versorgungsträger für die Berufsunfähigkeitsleistungen abgekürzte Beitragszahlungs- oder Versicherungsdauern vorsieht.

B. Durchführungsweg Direktversicherung

1. Definition

Bei einer Direktversicherung handelt es sich um eine Lebensversicherung (Rentenversicherung), die der Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt. Der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen erhalten ein Bezugsrecht und haben bei Eintritt des Versorgungsfalles einen direkten Rechtsanspruch auf die Leistungen gegen den Versorgungsträger.

2. Versorgungszusage

Die Versorgungszusagen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers als beitragsorientierte Leistungszusage gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erteilt. Der Arbeitnehmer erhält nach Vertragsabschluss vom Versorgungsträger eine schriftliche Versorgungszusage (Versicherungsschein), in der Art, Höhe und Voraussetzung der Versorgungsleistungen dokumentiert sind. Hierbei sind die jeweiligen Annahmerichtlinien des Versicherers (z. B. hinsichtlich des Mindestbeitrags, Gesundheitsprüfung, Geburtsjahr etc.) maßgeblich zu beachten. Die Versorgungszusage geht nicht über das hinaus, was der Versicherer als Leistung anerkennt.

3. Versorgungsleistungen

Art und Höhe der Versorgungsleistungen richten sich nach dem Versorgungsbeitrag, den versicherungsmathematischen Grundlagen des gewählten Versicherungstarifs, dem Alter des Arbeitnehmers bei Versicherungsbeginn, der Versicherungsdauer, nach den Bestimmungen des abgeschlossenen Versicherungsvertrags sowie dazu ggf. bestehender Nachträge, insbesondere den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen, einem ggf. vorliegenden Gruppenvertrag und der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die in den Versicherungsunterlagen vorgesehenen Leistungen werden nur dann gewährt, wenn die Versorgungsbeiträge während der im Versicherungsvertrag vereinbarten Beitragszahlungsdauer ohne Unterbrechung gezahlt werden.

Tritt während einer Phase der Beitragsfreistellung – z. B. in entgeltlosen Dienstzeiten oder nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis – ein Leistungsfall ein, besteht nur ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebende beitragsfreie Leistung (zu den Regelungen bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten siehe Punkt D 2 dieser Betriebsvereinbarung). Nach Wiederaufnahme der Beitragszahlung besteht wieder ein höherer Versorgungsschutz, der jedoch – abhängig von der Dauer der Beitragsfreistellung – gegenüber der ursprünglich vorgesehenen Versorgungsleistung reduziert ist, bei Risikoabsicherungen (Berufsunfähigkeitsleistungen) kann der Versorgungsschutz ggf. ganz entfallen.

Weitere Einzelheiten über die Versorgungsleistungen und die maßgeblichen Versicherungsbedingungen sind im Versicherungsschein (Versorgungszusage) festgelegt. Die Versorgungsleistung wird bei Fälligkeit an den Arbeitnehmer bzw. dessen steuerlich zulässige Hinterbliebenen direkt ausgezahlt.

4. Mindest- und Höchstgrenzen

Soweit eine Entgeltumwandlung durchgeführt wird, muss der Arbeitnehmer gem. § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG einen Beitrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV jährlich umwandeln (in 2023: 254,63€ jährlich bzw. 21,22€ monatlich).

Die Förderung durch steuerfreie Beiträge richtet sich nach § 3 Nr. 63 EstG. Hierbei haben arbeitgeberfinanzierte Beiträge Vorrang vor Beiträgen, die durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers finanziert werden. Zusätzlich können unter den jeweiligen Voraussetzungen des § 100, § 40b a. F. und der §§ 10a, 82 Abs. 2 EstG die steuerlichen Begünstigungen (z. B. Steuerfreistellung) genutzt werden.

Beiträge, die nach § 3 Nr. 63 EstG steuerfrei gestellt werden, sind bis zur Höhe von 4 % der BBG in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugeordnet (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Die Leistungen der Direktversicherung sind steuer- und ggf. sozialabgabepflichtig.

5. Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles mit unverfallbaren Ansprüchen nach D 1 dieser Betriebsvereinbarung aus den Diensten des Arbeitgebers aus, so bleibt sein unverfallbarer Anspruch nach D 1 dieser Betriebsvereinbarung erhalten.

Bei Erfüllung der sozialen Auflagen im Sinne von § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG erfolgt die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer (versicherungsvertragliches Verfahren). Die Versorgung kann entweder privat oder über einen neuen Arbeitgeber mit weiteren Beiträgen fortgeführt werden.

Der Arbeitnehmer kann auch eine Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG (Portabilität) verlangen. Wurde bei Ausscheiden das versicherungsvertragliche Verfahren durchgeführt, so kann er vom Versorgungsträger der Direktversicherung eine Übertragung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen.

6. Anpassung laufender Leistungen

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage werden sämtliche ab Rentenbeginn auf den Versicherungsvertrag entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Versorgungsleistung verwendet. Eine zusätzliche Erhöhung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

C. Versorgungsbeitrag

Der Versorgungsbeitrag setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

1. Entgeltumwandlung

Im Rahmen der Entgeltumwandlung kann jeder Arbeitnehmer entsprechend seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Beträge aus seinem monatlichen Bruttoverdienst bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) zugunsten einer Direktversicherung umwandeln. Bei Entgeltumwandlung zugunsten der Direktversicherung darf der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit den Arbeitgeberleistungen im Rahmen der Direktversicherung gemäß Punkt C 2. den Höchstbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

Die Höhe des Umwandlungsbetrages wird in einer separaten Entgeltumwandlungsvereinbarung festgelegt. Der vereinbarte Betrag kann nur jährlich, erstmalig nach Ablauf eines vollen Jahres ab Versorgungsbeginn, verändert werden. Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss einen Monat vor Entgeltumwandlungsbeginn schriftlich bei einer geeigneten Stelle des Arbeitgebers vorliegen. Beispiel: Entgeltumwandlung aus dem Oktoberentgelt; Vereinbarung muss im September dem Arbeitgeber vorliegen.

Soweit das Entgelt Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen ist, wird der Arbeitnehmer, der sich für die Entgeltumwandlung entschieden hat, so gestellt, als ob eine Umwandlung nicht erfolgt wäre. Diese Regelung gilt auch für den Fall, dass Gehaltserhöhungen einheitlich oder nach Gruppen gestaffelt in bestimmter Relation zu den vorherigen Bezügen festgesetzt werden.

2. Arbeitgeberzuschuss

Macht der Arbeitnehmer von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch, leistet der Arbeitgeber ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung für die Dauer der Entgeltumwandlung einen Zuschuss in Höhe von 30 % des umgewandelten Betrages. Die Parteien stimmen darin überein, dass im Falle einer Einführung von Kurzarbeit – unabhängig von einer individuellen Betroffenheit der gem. Punkt A 2 dieser Vereinbarung berechtigten Mitarbeiter – der Zuschuss zur Entgeltumwandlung auf den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen abgesenkt werden kann. Der Arbeitgeber entscheidet, ob eine Absenkung des Zuschusses erfolgt.

Dieser Arbeitgeberzuschuss wird nur für Entgeltumwandlungsbeiträge gewährt, die bis maximal 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) geleistet werden. Darüber liegende Entgeltumwandlungsbeträge werden von der Bezuschussung nicht umfasst. Im Rahmen der Direktversicherung darf dabei die Summe aus dem Entgeltumwandlungsbetrag und den Arbeitgeberleistungen nach Punkt C 2 den Höchstbetrag von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.

Erhält der Arbeitnehmer bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung zu einer Entgeltumwandlung einen Arbeitgeberzuschuss, wird dieser auf den o. g. Zuschuss angerechnet, sofern es sich um den gleichen Durchführungsweg handelt.

Der o. g. Zuschuss resultiert insbesondere aus der Sozialversicherungsersparnis, die der Arbeitgeber durch die vollständige oder anteilige Sozialversicherungsfreiheit von Entgeltumwandlungsbeträgen erzielt.

Der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG wird auf den o. g. Zuschuss, der im Rahmen des versicherungsförmigen Durchführungswegs vom Arbeitgeber geleistet wird, angerechnet.

Für den Fall, dass künftig durch Gesetz, Tarifvertrag oder auf andere verpflichtende Weise zusätzliche Zuschüsse zur Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber zu gewähren sind, so werden diese auf den sich nach dieser Betriebsvereinbarung zu gewährenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet. Dieser kann insoweit komplett entfallen.

Für entgeltfreie Beschäftigungszeiten gelten die Regelungen nach D 2 dieser Betriebsvereinbarung. Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung ist nicht zulässig.

Einschränkungen:

- Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss zur Gehaltsumwandlung wird nach einer Wartezeit von sechs Monaten erstmals gewährt.
- Der Arbeitgeberzuschuss zur Gehaltsumwandlung kann nur bei dauerhaften und regelmäßigen Einsatzzeiten gewährt werden, was insbesondere im Bereich der befristeten Aushilfs- und Abrufrkräfte zu berücksichtigen ist.
- Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss bleibt davon unberührt.

D. Allgemeiner Teil

1. Unverfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden

a. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so erwirbt der Arbeitnehmer entsprechend den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern die hierfür erforderlichen Fristen erfüllt sind.

Der Anspruch auf Anwartschaft aus Entgeltumwandlung ist ab Beginn unverfallbar.

Für die Anwartschaft aus dem Arbeitgeberzuschuss gem. Punkt C 2 dieser Betriebsvereinbarung gilt ebenfalls **sofortige** Unverfallbarkeit.

b. Unverfallbarkeit der Höhe nach

Scheidet der Arbeitnehmer vor Erreichen des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, gilt bei der Zusageform der beitragsorientierten Leistungszusage Folgendes:

Bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers bleibt sein Anspruch aus der Direktversicherung gem. § 2 Abs. 2 BetrAVG erhalten.

2. Entgeltfreie Zeiten

Der Versorgungsbeitrag wird vom Arbeitgeber nur solange und soweit in der vereinbarten Höhe an den Versorgungsträger gezahlt, wie er zur Zahlung der Entgelte aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet gewesen ist.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. längere Krankheit, Elternzeit, unbezahlter Urlaub), entspricht der Arbeitgeber keinen Versorgungsbeitrag mehr an den Versorgungsträger. Dadurch reduziert sich der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers nach Maßgabe des Versicherungsvertrages; der Versicherungsschutz kann bei Risikoabsicherungen (Berufsunfähigkeitsleistungen) ggf. ganz entfallen. Die Wiederaufnahme von Beitragszahlungen kann eine erneute Gesundheitsprüfung erfordern. Dann zu zahlende Beiträge können anderen Rechnungsgrundlagen unterliegen; dies kann ebenfalls der Fall sein bei längeren Dauern der Beitragsfreistellung (gilt im Rahmen der gesetzlichen Sonderregelung nicht nach einer Elternzeit).

Der Arbeitnehmer hat innerhalb des in § 3 Nr. 63 EstG beschriebenen Durchführungswegs Direktversicherung die Möglichkeit, den Versorgungsbeitrag während der entgeltfreien Zeiten aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen.

3. Versorgungsausgleich

Erfolgt nach einer Scheidung oder Auflösung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ein Urteil über den Versorgungsausgleich, so werden die Versorgungsansprüche real geteilt. Die weiteren Regelungen zum Versorgungsausgleich richten sich nach der jeweils gültigen Teilungsordnung des betreffenden Versorgungsträgers.

4. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der Antragstellung auf betriebliche Altersversorgung verpflichtet, beim Zustandekommen des Versicherungsvertrages mitzuwirken. Insbesondere muss er dem Abschluss eines Versicherungsvertrages auf sein Leben zustimmen. Unterlässt er dies, so entsteht kein Anspruch auf die Versorgungsleistungen. Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung dürfen vom Arbeitnehmer weder abgetreten, verpfändet noch beliehen werden.

Kommt der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten nicht nach, so kann es zu einem Ruhen des Anspruchs kommen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer bei Fälligkeit der Leistungen, die zur Auszahlung der Leistungen notwendigen Unterlagen nicht beibringt. Eine Nachzahlung der Leistungen erfolgt – unter Berücksichtigung von Verjährungsfristen – erst nach Erfüllung der Mitwirkungspflichten.

5. Beratung und Betreuung

Mit der Beratung und Betreuung der betrieblichen Altersversorgung ist beauftragt:

Name: bAV Digital GmbH

Anschrift: Otto-Heilmann-Straße 17, 82031 Grünwald bei München

Telefon: 089/90421108

E-Mail: sekretariat@bav-digitalisierung.de

6. Salvatorische Klausel und Schlussklärung

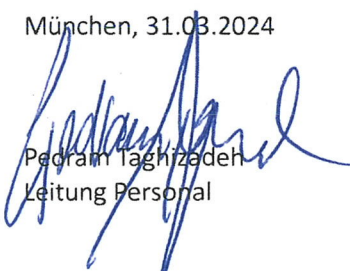
Ergänzend finden die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) Anwendung.

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gleichwohl wirksam.

7. Laufzeit

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Diese Betriebsvereinbarung ist für unbestimmte Dauer gültig und mit einer Frist von drei Monaten kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Der Arbeitgeber macht die Kündigung an geeigneter Stelle im Unternehmen bekannt oder informiert die Arbeitnehmer persönlich über die erfolgte Kündigung. Die Nachwirkung dieser Betriebsvereinbarung wird ausgeschlossen.

München, 31.03.2024


Pedram Taghizadeh
Leitung Personal


Michael Neumaier
BR-Vorsitzender