

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e.V.
OT Neudietendorf
Bergstraße 11
99192 Nesse-Apfelstädt

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstraße 51
80992 München

vertreten durch den stellv. Bundesvorsitzenden Herrn Jörg Stadler

wird nachfolgender

**Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge
und Entgeltumwandlung (TV bAV)**

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge
- § 3 Durchführungsweg
- § 4 Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersvorsorge
- § 5 Anspruch auf Entgeltumwandlung
- § 6 Höhe der Entgeltumwandlung
- § 7 Umwandelbare Entgeltbestandteile
- § 8 Verfahren bei Entgeltumwandlung
- § 9 Unverfallbarkeit der Arbeitgeberbeiträge
- § 10 Insolvenzsicherung
- § 11 Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft
- § 12 Steuern und Sozialabgaben
- § 13 Informations- und Bearbeitungspflichten
- § 14 Inkrafttreten und Laufzeit

Präambel

Die Stabilisierung des Personalbestandes durch Verringerung der Fluktuationsraten sowie die damit verbundene Stärkung der Mitarbeiterbindung sind aus Sicht der Tarifparteien wichtige Aufgaben für Unternehmen. Um sich neben einer leistungsgerechten und sozialverträglichen Vergütung von Wettbewerbern abzuheben, gilt es, das Portfolio des Unternehmens weiter zu differenzieren.

Durch diesen Tarifvertrag wollen die Tarifparteien einen Beitrag zur Zukunftssicherung aller unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer¹ und Auszubildenden² im Alter leisten, indem sie die Möglichkeit zum Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung schaffen.

§ 1 Geltungsbereich

1) Der Tarifvertrag gilt

- a. Räumlich: für die Freistaaten Thüringen und Sachsen sowie für Mecklenburg-Vorpommern
- b. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e.V. einen Arbeitsvertrag auf der Grundlage des Rahmen- und Vergütungstarifvertrages PATT abgeschlossen haben. Darüber hinaus gilt der Tarifvertrag auch für Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag auf der Grundlage des Ausbildungstarifvertrages haben.

2) Ausgenommen sind³:

- a. Gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Mitarbeiter im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, Chefärzte;
- b. Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zweck ihrer Qualifizierung sowie Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, zum Beispiel Schüler in der Krankenpflege, Ärzte im Praktikum, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten sowie Teilnehmer im Freiwilligendienst;
- c. Arbeitnehmer, die Arbeiten/Tätigkeiten nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) verrichten, soweit deren Bestimmungen tarifvertraglichen Regelungen entgegen stehen;
- d. Arbeitnehmer, die im Sinne des § 8 Abs.1 Nr.2 SGB IV beschäftigt sind (Kurzfristige Beschäftigung);

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird bei der Verwendung Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte), Mitarbeiter, Chefärzte, Schüler, Ärzte, Volontäre, Praktikanten, Teilnehmer im Freiwilligendienst jeweils die männliche bzw. weibliche Form mitgedacht.

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird bei der Verwendung Auszubildender jeweils die männliche bzw. weibliche Form mitgedacht.

³ Das Recht zur Entgeltumwandlung entsprechend § 5 des Tarifvertrages bleibt für diesen Personenkreis unbenommen, allerdings ohne Arbeitgeberbeitrag!

- e. Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung oder aus therapeutischen Gründen, zum Beispiel auch arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse (WfbM-Beschäftigte);
- f. Arbeitnehmer, die Altersrente oder Erwerbsminderungsrente (befristet wie auch unbefristet) beziehen sowie Mitarbeiter, die in einer Zusatzversorgungskasse versichert sind.

Regelungen zum Arbeitgeberbeitrag

§ 2 Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge

- 1) Der Arbeitnehmer/Auszubildende erhält zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Leistungen nach § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Form eines Arbeitgeberbeitrages.
- 2) Den Arbeitgeberbeitrag erhalten:

vollzeitbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden und mehr sowie Auszubildende: 40 Euro monatlich
- 3) Der Anspruch des Arbeitnehmers /Auszubildenden besteht, wenn dieser mindestens 15 Kalendertage in einem Monat Anspruch auf Entgelt hat. Die Zahlung des Arbeitgeberbeitrages beginnt im Folgemonat nach beendeter Probezeit.
- 4) Als Zeiten mit Entgeltanspruch gelten insbesondere:
 - a. Zeiten, für die der Arbeitnehmer / Auszubildende Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes zusteht (z. B. Urlaub, entschädigungspflichtige Arbeitsverhinderung),
 - b. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit aufgrund Erkrankung bis zu sechs Wochen je Krankheitsfall,
 - c. Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld.
- 5) Bei Unterschreitung oder Überschreitung der in § 2 Absatz 2 benannten regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 15 Wochenstunden im laufenden Kalendermonat werden, die sich hieraus ergebenden Änderungen erst im Folgemonat umgesetzt.
- 6) Bestehende und vom Arbeitgeber gezahlte Arbeitgeberbeiträge, die für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung Verwendung finden, werden auf den unter Abs. 2 geregelten Arbeitgeberbeitrag angerechnet. Ausgenommen hiervon sind vermögenswirksame Leistungen (VWL) des Arbeitgebers.
- 7) Falls durch eine bestehende Entgeltumwandlung eines Arbeitnehmers bereits der Förderungshöchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wird, ist diese Entgeltumwandlung auf Wunsch des Arbeitnehmers zu reduzieren.
- 8) Eine unmittelbare Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersversorgung an den Arbeitnehmer und Auszubildenden ist grundsätzlich nicht zulässig.

- 9) Der Anspruch ist unabdingbar und kann weder abgetreten, noch beliehen oder verpfändet werden.
- 10) Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gem. §§ 10 a, 79 ff. Einkommenssteuergesetz (EStG)- (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 3 Durchführungsweg

- 1) Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer /Auszubildenden die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung (Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung / Entgeltumwandlung) an.
- 2) Die Wahl des Durchführungsweges und des Versicherungsanbieters/ des Versorgungswerkes obliegt allein dem Arbeitgeber.

§ 4 Fälligkeit des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Altersvorsorge

Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung ist monatlich fällig.

Regelungen zur Entgeltumwandlung

§ 5 Anspruch auf Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen einen Anspruch auf Umwandlung tariflicher Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung. Dem Arbeitnehmer steht es frei, diesen Anspruch geltend zu machen. Dieser Anspruch und die damit verbundenen Regelungen gelten entsprechend auch für den Auszubildenden.

§ 6 Höhe der Entgeltumwandlung

- 1) Der Arbeitnehmer/ der Auszubildende kann verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zur jeweiligen gesetzlichen Höchstgrenze entsprechend der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für betriebliche Altersversorgung unter Abzug des Arbeitgeberbeitrages verwendet werden.
- 2) Die Entgeltumwandlung kann nicht für die staatlich geförderte Altersversorgung gemäß §§ 10 a, 79 ff EStG (sog. Riester-Rente) verwendet werden.

§ 7 Umwandelbare Entgeltbestandteile

- 1) Bereits fällige Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- 2) Der Arbeitnehmer / der Auszubildende kann verlangen, dass seine künftigen tarifvertraglichen Entgeltansprüche vollständig oder teilweise für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

§ 8 Verfahren bei Entgeltumwandlung

- 1) Der Arbeitnehmer muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens vier Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen.
- 2) Der Arbeitnehmer ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für das laufende Kalenderjahr gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- 3) Für die Berechnung anderer gehaltsabhängiger Leistungen oder Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleiben die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.
- 4) Einzelheiten zum Verfahren sind in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu regeln.

Allgemeine Regelungen

§ 9 Unverfallbarkeit

- 1) Entgeltumwandlung
Die Anwartschaften auf die Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung sind ab Vertragsbeginn unverfallbar.
- 2) Arbeitgeberbeiträge
Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, alle Versicherungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, es sei denn, der versicherte Arbeitnehmer/Auszubildende hat das 25. Lebensjahr vollendet und die Versicherung hat 5 Jahre bestanden.

§ 10 Insolvenzsicherung

Die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung nach den vorstehenden Regelungen richtet sich nach den hierzu geltenden Regelungen gemäß § 7 BetrAVG.

§ 11 Fortführung und Übertragung der Versorgungsanwartschaft

- 1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer das Recht zur Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat. Es bestehen weiter die Möglichkeiten, dass der Arbeitnehmer die Betriebliche Altersversorgung auch auf einen neuen Arbeitgeber übertragen (Portabilität) oder diese beitragsfrei stellen kann.
- 2) Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitgeber von der versicherungsförmigen Lösung/Anspruchsbegrenzung Gebrauch machen. Die Ansprüche aus der Versicherungs-/Versorgungszusage sind dann nach § 2 Abs.2 Satz 2 bzw. Abs.3 Satz 2 sowie § 2 Abs.5b Betriebsrentengesetz begrenzt.

§ 12 Steuern und Sozialabgaben

- 1) Soweit im Zusammenhang mit der Beitragszahlung zur betrieblichen Altersversorgung Steuern und/oder gesetzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden, werden diese vom Arbeitnehmer / Auszubildenden getragen.
- 2) Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen nach § 40 b EStG ist die Pauschalsteuer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer / Auszubildenden zu tragen.

§ 13 Informations- und Bearbeitungspflichten

- 1) Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer / Auszubildenden über die Grundzüge der vereinbarten betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und Arbeitgeberbeitrag. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Informationen des ausgewählten Versicherungsanbieters, insbesondere Auskünfte über die gezahlten Beiträge, den Stand der Anwartschaft sowie die zu erwartenden Leistungen dem Arbeitnehmer / Auszubildenden unverzüglich zugeleitet werden.
- 2) Der Arbeitgeber hat die Ansprüche des Arbeitnehmers / Auszubildenden innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag umzusetzen.

§ 14 Inkrafttreten und Laufzeit

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2017 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens 31.12.2019 gekündigt werden, soweit in einzelnen Bestimmungen dieses Tarifvertrages keine anderen Fristen vorgesehen sind.
- 2) Mitgliedsorganisationen mit begründeten wirtschaftlichen Schwierigkeiten können in Abstimmung mit den Tarifparteien das Inkrafttreten des Tarifvertrages verschieben. Spätestens ab dem 01.01.2019 ist dieser Tarifvertrag aber zwingend anzuwenden.

- 3) Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten die Bestimmungen des gekündigten Tarifvertrages weiter, soweit zwischen den Tarifvertragsparteien nichts anderes vereinbart wird.
- 4) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des Betriebsrentengesetz (BetrAVG), des Betriebsrentenstärkungsgesetzes oder anderen Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen der betrieblichen Altersvorsorge sowie Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die für den Arbeitnehmer und den Auszubildenden gewährten Varianten zur betrieblichen Altersvorsorge sowie Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- 5) Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter, können jedoch im gegenseitigen Einvernehmen entsprechend der Regelungen dieses Tarifvertrages umgewandelt werden.
- 6) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke soweit wie möglich erreicht werden.

Neudietendorf, 30. Juni 2017

Holger Richter
Vorstandsvorsitzender
PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e.V.

Jörg Stadler
stellv. Bundesvorsitzender
Gewerkschaft öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)

Sabine Ruhe
Geschäftsführerin
PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e.V.

Wolfgang Schneider
Tarifbeauftragter
Gewerkschaft öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)