

Tarifvertrag
zu Grundsätzen der Entgeltumwandlung
für die Arbeitnehmer der BSB GmbH

Inhalt

- § 1 Grundsatz
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Anspruchsvoraussetzungen
- § 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile
- § 4a Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung
- § 5 Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile
- § 6 Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs
- § 7 Durchführungswege
- § 8 Versorgungsleistungen des Pensionsfonds
- § 9 Insolvenzversicherung
- § 10 Informationspflichten
- § 11 Revisionsklausel
- § 12 Gültigkeit und Dauer

§ 1
Grundsatz

- 1) Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher und nicht tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der Altersvorsorge.
- 2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, sowie zur betrieblichen Altersversorgung und Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geschlossen werden, gelten ausschließlich die Durchführungswege nach § 7.

§ 2
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der BSB GmbH mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten, sofern diese Arbeitnehmer

- a) unter den allgemeinen Geltungsbereich des RTV-BSB fallen und
- b) nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

§ 3

Anspruchsvoraussetzungen

- 1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 v.H. der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der "Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten" (West) pro Kalenderjahr durch Entgeltumwandlung auf der Grundlage des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für seine betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.
- 2) Soweit der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG an den Versorgungsträger leistet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach Abs. 1 um den Arbeitgeberbeitrag. Der Höchstbetrag nach Abs. 1 wird zunächst durch den Arbeitgeberbeitrag ausgefüllt. Bei einer bereits bestehenden Brutto-Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 3 Nr. 63 EStG reduziert sich somit der bereits vereinbarte Umwandlungsbetrag um den über den Höchstbetrag nach Abs. 1 hinausgehenden Betrag.
- 3) a) Im beiderseitigen freiwilligen Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer einen über den Höchstbetrag nach Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 hinausgehenden Betrag seiner künftigen Entgeltansprüche umwandeln kann. Dabei ist der zusätzliche Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 1.800,00 EUR zu beachten.
b) Buchst. a findet jedoch nur dann Anwendung, sofern nicht bereits Beiträge nach § 40 b EStG (alte Fassung) versteuert werden.
- 4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von seinem Nettoentgelt Beiträge für die Förderung gemäß §§ 10a, 82 EStG i.V.m. § 1a Abs. 3 BetrAVG (Riester-Förderung) umwandeln.
- 5) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Betrag des Entgelts muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.
- 6) Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage dieses Tarifvertrags schriftlich vereinbart.

§ 4

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- 1) Der Arbeitnehmer kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. Die umzuwandelnden Entgeltansprüche können aus einmalig, regelmäßig oder unregelmäßig zu zahlenden Entgeltbestandteilen des Arbeitsentgelts resultieren. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag ist der Höhe nach in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu beziffern.
- 2) Beantragt der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts umzuwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres für die Entgeltumwandlung gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

§ 4a

Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer, dessen Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhält einen zusätzlichen Bonus in Höhe von 10 v.H. bezogen auf den umgewandelten Betrag nach § 3 Abs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge, es sei denn das Jahresentgelt des laufenden Jahres liegt am 01. Januar des laufenden Jahres voraussichtlich aufgrund der tariflichen Eingruppierung sowie weiterer in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteile oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Bonus nach Satz 1 wird nur so lange gewährt, so lange die Entgeltumwandlung sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei möglich ist.

§ 5

Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile

- 1) Diejenigen Entgeltbestandteile, die nach § 4 umgewandelt werden sollen, werden jeweils zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Entgeltbestandteil ohne Entgeltumwandlung fällig geworden wäre.
- 2) Werden vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der Arbeitnehmer die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6

Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

- 1) Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag auf Entgeltumwandlung mindestens vier Wochen vor dem 01. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Entgeltumwandlung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen.
- 2) Der Arbeitnehmer ist an die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung während des laufenden Kalenderjahres gebunden. Hiervon kann nachträglich nur abgewichen werden, wenn sich die persönlichen Lebens- und/oder Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers unzumutbar zu seinem Nachteil ändern. Sofern der Arbeitnehmer sich nicht anderslautend spätestens drei Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres äußert, ist er an die Entgeltumwandlungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr gebunden.
- 3) Berechnungen jedweder Ansprüche des Arbeitnehmers sind so vorzunehmen, als wenn der Arbeitnehmer von seinem Entgeltumwandlungsanspruch keinen Gebrauch gemacht hätte.

§ 7

Durchführungswege

- 1) Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer als Durchführungsweg den Pensionsfonds (DEVK Pensionsfonds-AG) für die Durchführung der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an. Dieser Durchführungsweg ermöglicht die Entgeltumwandlung in Form der Bruttoentgeltumwandlung gem. § 3 Nr. 63 EStG (Eichel-Förderung). Der Pensionsfonds erfüllt darüber hinaus die Voraussetzungen für eine Förderung gemäß §§ 10a, 82 EStG i.V.m. § 1a Abs. 3 BetrAVG (Riester-Förderung).
- 2) Als alternativen Durchführungsweg zu 1) wird eine Direktversicherung durch den Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers bei der DEVK Allgemeine Lebensversicherungs-AG (Gruppenvertrag) oder bei der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG (Produktreihe „Classic“) abgeschlossen. Für das Versicherungsverhältnis gilt der Versicherungsvertrag einschl. der zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen (sowie eventuell ergänzender Regelungen und der Bestimmungen des Gruppenvertrages, sofern ein solcher abgeschlossen wurde).
- 3) Ob der einzelne Arbeitnehmer Anspruch auf die staatliche Förderung hat, ist – unabhängig von der auf Basis dieses Tarifvertrags angebotenen betrieblichen Altersversorgung – insbesondere von den persönlichen Verhältnissen des jeweiligen Arbeitnehmers abhängig. Jeder Arbeitnehmer muss sich selbst informieren, ob er eine staatliche Förderung erhalten kann. Der Arbeitnehmer kann frei entscheiden, ob er die Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG oder nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.

§ 8

Versorgungsleistungen des Pensionsfonds

- 1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung über den Pensionsfonds nach § 7 Abs. 1 werden erbracht im Fall des Bezugs einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.
- 2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
 - Erwerbsminderung
 - Hinterbliebenenschutz (Witwen/Witwer/Waisen)Möchte der Arbeitnehmer eines dieser Risiken abwählen, hat er dies im Vertrag zur Entgeltumwandlung mit dem Arbeitgeber ausdrücklich zu erklären.
- 3) Nettoüberschussanteile des Pensionsfonds sollen nach dem Abzug aller Kosten dieses Durchführungswegs vollständig den Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 9

Insolvenzsicherung

Hinsichtlich der Insolvenzsicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Informationspflichten

- 1) Die BSB wird den Arbeitnehmer über die angebotenen Durchführungswege (§ 7 Abs. 1 und 2) und im Unternehmen informieren. Eine intensive und individuelle Beratung des Arbeitnehmers in Bezug auf den für ihn günstigsten Durchführungsweg oder Produkt erfolgt nicht durch die BSB GmbH.
- 2) Zum Zwecke dieser Beratung richtet der Pensionsfond, bzw. die Direktversicherer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kostenneutral Beratungsmöglichkeiten ein.

§ 11 Revisionsklausel

- 1) Dieser Tarifvertrag stellt bezogen auf den arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge auf die am 01. Januar 2006 geltenden steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ab. Sollten sich die steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gegenüber dem 01. Januar 2006 wesentlich ändern, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, jederzeit Verhandlungen über die entsprechende Anpassung dieses Tarifvertrages zu führen mit dem Ziel eine dem Verhältnis der geänderten Bedingungen entsprechende Regelung zu vereinbaren.
- 2) Der Anspruch auf Gewährung des Bonus nach diesem Tarifvertrag entfällt, wenn die arbeitgeberfinanzierte und/oder arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge sozialversicherungsrechtlich nicht mehr beitragsfrei ist.

§ 12 Gültigkeit und Dauer

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.01.2009 in Kraft.
- 2) Dieser Tarifvertrag stellt auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden gesetzlichen Regelungen ab. Insbesondere wird unterstellt, dass die Durchführungswege nach § 7 durch den Arbeitgeber kostenneutral angeboten werden kann.
- 3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH
Geschäftsführung

Tarifgemeinschaft
TRANSNET/GDBA (TG)
Vorstand

.....
(Datum)

18.02.2009
(Datum)

.....
(Unterschrift)

.....
(Unterschrift)