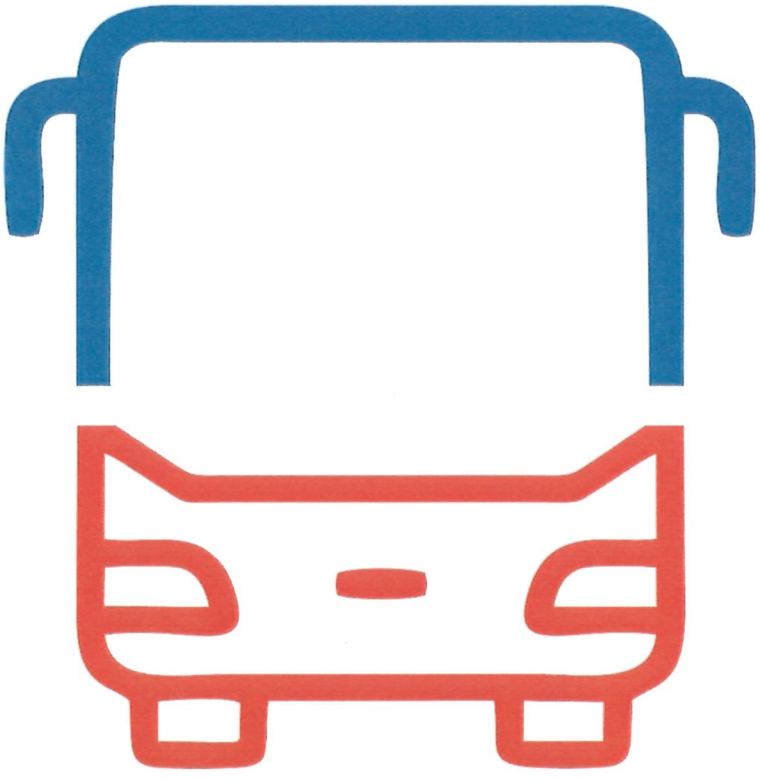
Versorgungsordnung
zur betrieblichen Altersversorgung

BUSRENTE HESSEN



Gießen – Frankfurt/M.

Version V 1.0 vom 30.07.2021

Der

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer e.V. (LHO), Gießen

und die

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt/M.

richten nach Maßgabe der als Anlage beigefügten Versorgungsordnung ein betriebliches Versorgungswerk für die LHO-Mitgliedsunternehmen ein.

1. Versorgungordnung

In § 21 Manteltarifvertrag vom 10.02.2020 sind allgemeine Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) getroffen.

Im Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-Tarifvertrag) vom 20.08.2021 wurden diese Regelungen für die Arbeitgeber und Versorgungsträger weiter ausgestaltet.

Diese Versorgungsordnung ist Teil des bAV-Tarifvertrags und konkretisiert für den Versorgungsträger SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., 20354 Hamburg die tariflichen Regelungen der LHO-Mitgliedsunternehmen, die bisher kein kollektivrechtliches Versorgungssystem nutzten.

2. Inkrafttreten

Diese Versorgungsordnung ist in ihrer jeweils letzten Fassung in Verbindung mit dem bAV-Tarifvertrag maßgebend und bindend. Sie tritt 26.08.2021 in Kraft.

Gießen, den 08.09.2021

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer e.V. (LHO)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Hessen, Frankfurt/M.

V. Tuchan K.R. Wissmüller J. Bothner M. Venema J. Koppel

Anlage: Versorgungsordnung

Versorgungsordnung

Inhaltsverzeichnis

§ 1 GELTUNGSBEREICHE | WARTEZEITEN 4

§ 2 DURCHFÜHRUNGSWEG | VERSORGUNGSZUSAGE | VERSORGUNGSTRÄGER 5

§ 3 VERSORGUNGSLEISTUNGEN 6

§ 4 BEITRAGSZAHLUNG 10

§ 5 BEZUGSRECHTE 17

§ 6 REGELUNGEN BEI AUSSCHEIDEN 18

§ 7 BESTANDSZUSAGEN | PORTABILITÄT 20

§ 8 ENTGELTUMWANDLUNG | ANRECHNUNG | ABGABENRECHT 22

§ 9 SCHLUSSBESTIMMUNGEN 26

Der Begriff „Arbeitnehmer" bezieht sich im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf alle Geschlechter. Auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) wird verzichtet.

§ 1 Geltungsbereiche | Wartezeiten

1. Geltungsbereiche - siehe bAV-TV

Der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich ist in § 1 des bAV-Tarifvertrags geregelt.

2. Wartezeiten

Die für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu erfüllende Wartezeit ist in § 4 des bAV-Tarifvertrags geregelt. Sie gilt als leistungsausschließende Wartezeit. Die Wartezeit hat keinen Einfluss auf die Unverfallbarkeit.

§ 2 Durchführungsweg | Versorgungszusage | Versorgungsträger

1. Durchführungsweg

Für die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird der Durchführungsweg der Direktversicherung eingerichtet.

2. Versorgungszusage

Die Zusage erfolgt in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Hierbei verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Die Art und Höhe der Leistungsverpflichtung bestimmen sich grundsätzlich nach den durch die Beiträge finanzierten Leistungen des Direktversicherungsvertrages.

Durch die Beiträge werden garantierte Leistungen berechnet. Die garantierten Leistungen können sich durch Überschüsse bzw. die Wertentwicklung der Fondsanteile erhöhen.

3. Versorgungsträger

Versorgungsträger ist die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., 20354 Hamburg

Als Versicherungstarif wird der „SI Global Garant Invest Betriebliche Rente[1]" für eine aufgeschobene Rentenversicherung gewählt.

Für die Versorgung ist ein Rahmen- und Kollektivvertrag zur praktischen Umsetzung zwischen der SIGNAL IDUNA und den LHO-Mitgliedsunternehmen eingerichtet worden. Der Versicherungstarif ist als Direktgeschäft, d. h. ohne Einschluss von Vermittlungsprovisionen (Nettotarif) installiert. Ein Nachfolgeprodukt ist tarifkonform, wenn es die vereinbarten Produkteigenschaften aufweist.

Voraussetzung für die Aufnahme in die Versicherung ist, dass der Arbeitnehmer sämtliche für den Versicherungsabschluss erforderlichen Angaben macht und bei der Einrichtung des Versicherungsvertrages mitwirkt bzw. – soweit erforderlich – notwendige Unterlagen überlässt.

Der Arbeitnehmer erhält nach Vertragsabschluss vom Versicherer einen Versicherungsschein, in dem Art und Höhe, der sich aus den Beiträgen ergebenden Versorgungsleistungen dokumentiert sind.

---

[1] bzw. der jeweils aktuelle vergleichbare Tarif

§ 3 Versorgungsleistungen

1. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Gewährung von Versorgungsleistungen ist

- der Eintritt des Versorgungsfalles,
- die Beantragung der Versorgungsleistungen sowie
- die Erbringung der für die Leistungsgewährung erforderlichen Nachweise.

Der Arbeitgeber bzw. die SIGNAL IDUNA werden den Arbeitnehmer rechtzeitig auf den Rentenbeginn und die nötige Beantragung aufmerksam machen.

Die Voraussetzungen der Versorgungsleistung ergeben sich aus dem der Direktversicherung zugrundeliegenden Tarif, den jeweils vertraglich wirksam eingeschlossenen maßgeblichen Allgemeinen und Besonderen Versicherungsbedingungen des Versicherers, den getroffenen arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie dem Kollektivvertrag zwischen dem Verband LHO und der SIGNAL IDUNA.

2. Arten der Versorgungsleistungen

Nach Erfüllen der jeweiligen Leistungsvoraussetzungen werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:

- Altersrenten, vorgezogene Altersrenten - alternativ Kapitalleistungen zum Rentenbeginn,
- Hinterbliebenenrenten (Kapitalwahlrecht VOR planmäßigem Rentenbeginn wählbar)
- Rentenleistungen wegen Erwerbsminderung

3. Altersgrenze

Als vertragliche Altersgrenze für die Direktversicherung gilt die gesetzliche Regelaltersgrenze.

Die Versicherungsleistungen werden gewährt, wenn der Arbeitnehmer den im Versicherungsschein genannten Rentenzahlungsbeginn erlebt und der Antrag auf Rentenzahlung spätestens drei Monate vor der ersten Rentenzahlung bei der SIGNAL IDUNA in Schriftform eingegangen ist.

4. Vorgezogene Altersgrenze | flexibler Rentenbeginn

Sind die gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen nach § 6 BetrAVG (Bezug der Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) erfüllt und nimmt ein Arbeitnehmer die vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch, kann er zu diesem Zeitpunkt auch einen Anspruch auf seine betriebliche Altersversorgung geltend machen. In diesem Falle vermindert sich die zugesagte Versorgungsleistung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen.

Der Antrag auf Abruf der vorzeitigen Altersrente muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Abruftermin bei der SIGNAL IDUNA in Textform eingegangen sein. Zur Regelung einer vorgezogenen Altersrente gelten die zum Vertragsabschluss wirksam eingeschlossenen Versicherungsbedingungen.

Entfällt der gesetzliche Rentenanspruch, ruht der Anspruch auf die betrieblichen Versorgungsleistungen.

5. Kapitalwahlrecht

Zum vorgezogenen oder zum vertraglichen Rentenbeginn kann optional zur Altersrente eine einmalige Kapitalzahlung gewährt werden, wenn die versicherte Person diesen Zeitpunkt erlebt, der Versicherungstarif ein Kapitalwahlrecht vorsieht bzw. ein solches vertraglich vereinbart ist und der SIGNAL IDUNA ein entsprechender Antrag auf Ausübung des Kapitalwahlrechts spätestens drei Monate vor Rentenbeginn in Textform zugegangen ist.

Die Regelungen zu einer Kapitalzahlung werden jeweils durch die im Vertrag wirksam eingeschlossenen Versicherungsbedingungen des Versicherers festgelegt.

Mit der Auszahlung der Kapitalabfindung erlöschen die Versicherung und der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers.

6. Hinterbliebenenleistung vor und nach Rentenbeginn

Stirbt die versicherte Person vor dem vertraglichen Rentenbeginn, erbringt der Versicherer die Todesfallleistungen als sofort beginnende Hinterbliebenenrente. Für die Hinterbliebenen-Leistung ist ein Kapitalwahlrecht nur möglich, wenn der Tod in der Ansparzeit erfolgt.

Stirbt die versicherte Person nach dem vertraglichen Rentenbeginn, wird die Altersrente an steuerlich anerkannte Hinterbliebene bis zum Ablauf der Rentengarantiezeit weitergezahlt. Die Rentengarantiezeit beginnt mit Rentenbeginn der versicherten Person und beträgt insgesamt 25 Jahre. Eine Kapitalzahlung ist in der Rentengarantiezeit nicht möglich.

Es gelten die Versicherungsbedingungen.

7. Vorgezogene Rente wegen Erwerbsminderung

Die Rentenzahlung kann vorgezogen werden, wenn der Arbeitnehmer eine Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht; eine Kapitalleistung ist für diese Leistungsform ausgeschlossen. Es sind hierzu die entsprechenden Regelungen in den Versicherungsbedingungen der SIGNAL IDUNA zu berücksichtigen.

8. Sterbegeld

Existieren zum Zeitpunkt des Todes keine Hinterbliebenen im steuerrechtlichen Sinne (sog. enge Hinterbliebene), so wird ein einmaliges Sterbegeld aus dem vorhandenen Vertragsguthaben an sonstige benennbare Personen geleistet. Das Sterbegeld ist insgesamt begrenzt auf derzeit 8.000 €.

Genaue Regelungen sind den jeweils gültigen Allgemeinen und Besonderen Versicherungsbedingungen des Versicherers zu entnehmen.

9. Höhe der Versorgungsleistungen

Die Höhen der garantierten und möglichen Versorgungsleistungen sind im individuellen Versicherungsschein dokumentiert.

Die Höhe der Versorgungsleistung ist abhängig von den gezahlten Beiträgen, der Laufzeit der Direktversicherung sowie dem Alter der versicherten Person. Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus dem der Direktversicherung zugrundeliegenden Tarif, den jeweils zum Zeitpunkt der Vertragseinrichtungen maßgeblichen Allgemeinen und Besonderen Versicherungsbedingungen der SIGNAL IDUNA, Tarif „SI Global Garant Invest Betriebliche Rente", sowie den getroffenen arbeits- und versicherungsvertraglichen Festlegungen.

10. Anpassung der laufenden Leistungen | Rentenanpassung

Es wird eine dynamische, monatliche Rente gewährt. Die Anpassung laufender Leistungen erfolgt mit einer jährlich garantierten Steigerung um 1% ab dem ersten Jahr nach Rentenbeginn. Damit ist die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG erfüllt.

11. Kosten des Vertrags

Der Abschluss der Direktversicherung erfolgt im Nettotarif ohne Berücksichtigung von Vermittlungs- bzw. Abschlussprovision. Trotzdem entstehen im Zusammenhang mit der Vertragseinrichtung interne Kosten der SIGNAL IDUNA für Abschluss und Verwaltung. Sie sind bei der Kalkulation des Versicherungsbeitrags berücksichtigt.

Die Verteilung der Abschlusskosten erfolgt nach Maßgabe des § 169 VVG; hierbei werden die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeträge berücksichtigt. Die Kosten können bei Kündigung zu niedrigeren Rückkaufswerten oder bei einer Beitragsfreistellung zur Bildung einer niedrigeren beitragsfreien Versicherungsleistung führen.

Im Falle der Kündigung des Versicherungsvertrags vor dem frühestmöglichen Altersrentenbeginn kann ein Abzug nach § 169 Abs. 5 VVG vorgenommen werden.

12. Generelle Verfügungsbeschränkung/Verfügungssperre

Eine Beleihung oder Abtretung der Anwartschaften sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer sind grundsätzlich ausgeschlossen.

Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 bis 7 BetrAVG darf auch der ausgeschiedene Arbeitnehmer die aus der Versicherung resultierenden unverfallbaren Versorgungsanwartschaften – soweit diese auf den Beiträgen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ruhen – weder abtreten, beleihen oder auf andere Weise wirtschaftlich nutzen, noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages den Rückkaufswert in Anspruch nehmen.

Die Verfügungssperre findet für diejenigen Versorgungsrechte keine Anwendung, die nach § 3 BetrAVG abfindbar sind (sog. Kleinstrenten).

§ 4 Beitragszahlung

1. Zusammensetzung des Gesamtbeitrags

Die Beiträge zu diesem Versorgungswerk setzen sich aus Arbeitgeberleistungen und ggf. aus Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer zusammen. Folgende Beitragsteile fließen zusammen in einen Gesamtbetrag zur betrieblichen Altersversorgung:

- Arbeitgeberbeitrag

Der Arbeitgeberbeitrag richtet sich nach § 21 Punkt 2 des Manteltarifvertrags und ist in Punkt 1.1 dieses Abschnitts näher beschrieben.

- Automatische (obligatorische) Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

Der bAV-Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitnehmer sich zum Zeitpunkt des erstmaligen Leistungsanspruchs automatisch mit einem prozentualen Teil seiner Lohnerhöhung an seiner betrieblichen Versorgung beteiligt. Dieser automatischen Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer ausdrücklich widersprechen. Die automatische Entgeltumwandlung ist in Punkt 1.2 dieses Abschnitts beschrieben.

- Arbeitgeberzuschuss zur automatischen Entgeltumwandlung (Obligatorium)

Der vom Arbeitnehmer automatisch (obligatorisch) umgewandelte Teil des Entgelts wird vom Arbeitgeber mit 20% bezuschusst - (siehe Punkt 1.5).

- Freiwillige Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

Darüber hinaus kann jeder Arbeitnehmer zusätzliche Teile seines Entgelts in seine betriebliche Versorgung umwandeln - (siehe Punkt 1.4).

- Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen Entgeltumwandlung

Jede freiwillige Entgeltumwandlung wird vom Arbeitgeber mit 20 % des Beitrags bezuschusst - (siehe Punkt 1.5).

1.1 Arbeitgeberbeitrag:

Der arbeitgeberfinanzierte monatliche Beitrag wird gemäß der nachfolgenden Tabelle wie folgt festgesetzt: Stufenmodell	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe
Datum ab	01.01.2020	01.04.2021	01.07.2022	01.10.2023
Tarifbeitrag vom Ecklohn Lohngruppe L1	1,00%	2,00%	3,00%	4,00%
AG-Beitrag aus Tarifvertrag	**25,43 €**	**54,24 €**	**84,92 €**	**117,97 €**

1.2 Automatische (obligatorische) Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

Damit die Bedeutung der Alterssicherung herausgestellt wird, halten Arbeitgeber und Gewerkschaft die Arbeitnehmer ausdrücklich an, sich an ihrer betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen.

Die Beitragszahlung entsteht aus einem Teil der Lohnerhöhung (Ecklohnentwicklung nach Lohngruppe L1) und beträgt seit Inkrafttreten des bAV-Tarifvertrags bis zur nächsten Stufe 20,34 € monatlich.

Zu jedem künftigen Erhöhungszeitpunkt (01.07.2022 und 01.10.2023) erhöht sich neben dem Arbeitgeberbeitrag auch die automatische Entgeltumwandlung des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers - Höhe der automatischen Entgeltumwandlung siehe Tabelle:

Stufenmodell	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe
Datum ab	01.01.2020	Ab Ersteinrichtung bzw. 01.11.2021	01.07.2022	01.10.2023
bei Neueinrichtung bzw. Erhöhung	**-,-**	**0,75%**	**0,75%**	**1,00%**
		20,34 €	**21,23 €**	**29,49 €**

Die automatische Entgeltumwandlung gilt als vom Arbeitnehmer angenommen, wenn er hierzu nicht widersprochen hat. Es gelten die Regelungen des § 20 Abs. 2 BetrAVG. Näheres regelt Punkt 6.1 dieses Kapitels.

1.3 Arbeitgeberzuschuss zur automatischen Entgeltumwandlung (Obligatorium)

Eine automatische Entgeltumwandlung erzeugt einen unmittelbaren Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG. Der Arbeitgeber zahlt 20% des Umwandlungsbetrags zusätzlich in den Vertrag des Arbeitnehmers.

Stufenmodell	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	4. Stufe
Datum ab	01.01.2020	Ab Erst-einrichtung bzw. 01.11.2021	01.07.2022	01.10.2023
Automatische Entgeltumwandlung	-,-	20,34 €	21,23 €	29,49 €
AG-Zuschuss (SV) 20%	**-,-**	**4,07 €**	**4,25 €**	**5,90 €**
Summe automatische Entgeltumwandlung	-,-	24,41 €	25,48 €	35,39 €

1.4 Freiwillige Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer kann neben der automatischen Umwandlung zusätzliches Entgelt für seine betriebliche Versorgung verwenden und damit seinen gesetzlich festgelegten Entgeltumwandlungsanspruch gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG nutzen.

Es können künftige Entgeltbestandteile des monatlichen laufenden Entgelts sowie eventuelle Sonderzahlungen umgewandelt werden.

1.5 Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen Entgeltumwandlung

Im Rahmen der freiwilligen Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG gewährt der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG einen Zuschuss in Höhe von 20% des umgewandelten Entgelts.

Der Zuschuss wird für die zukünftige Dauer der Entgeltumwandlung gewährt.

2. Ausschöpfungsgrenzen

Für die Ausschöpfungsgrenzen gelten grundsätzlich die jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen.

Danach hat der Arbeitnehmer das Recht, eine Entgeltumwandlung bis zu einer Höhe von maximal 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) umzusetzen. Dies sind auf das Jahr 2021 bezogen 3.408 € jährlich bzw. 284 € monatlich. Die Beitragsbemessungsgrenze ändert sich regelmäßig.

Der bAV-Tarifvertrag lässt für den Gesamtbeitrag aller Beitragsteile eine Ausschöpfung bis zur Höhe von 8% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) zu.

3. Dauer der Beitragszahlungen

3.1 Arbeitgeberbeitrag

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags erlischt mit dem Wegfall des Entgeltanspruchs oder mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber, spätestens mit dem Eintritt des Versorgungsfalles.

3.2 Arbeitgeberzuschüsse bei automatischer oder freiwilliger Entgeltumwandlung

Die Arbeitgeberzuschüsse werden für die Dauer der tatsächlich vom Arbeitnehmer durchgeführten automatischen bzw. freiwilligen Entgeltumwandlungen gewährt.

4. Entgeltfreie Zeiten

Generell gilt: Für jeden Monat, in dem mind. für einen Tag Entgelt gezahlt wird, besteht ein voller Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag.

4.1 Arbeitgeberbeitrag

Für volle entgeltfreie Monate, z.B. Elternzeit, längere Krankheit, Kurzarbeit Null, unbezahltem Urlaub etc. werden keine arbeitgeberfinanzierten Beiträge gezahlt.

4.2 Beitragsfreie Zeiten | private Fortführung der Beiträge

Im Fall eines ruhenden Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Rechtsanspruch darauf, die Direktversicherung mit privaten Beiträgen fortzuführen. Macht der Arbeitnehmer von diesem Anspruch keinen Gebrauch, kann der Versicherungsvertrag für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer keine Gehaltszahlungen erhält, entweder über eine Beitragspause oder eine Beitragsfreistellung beitragsfrei fortgeführt werden.

Die Freistellung und Wiederinkraftsetzung des Vertrags ist abhängig von der gewählten Freistellungsform. Voraussetzungen und Fristen richten sich nach den Versicherungsbedingungen der SIGNAL IDUNA. Dadurch reduziert sich die Versorgungsleistung entsprechend - auch im Falle einer späteren Wiederaufnahme der Beitragszahlung. Der Arbeitnehmer akzeptiert dies ausdrücklich.

Nach Unterbrechung und Wiederaufnahme einer entgeltpflichtigen Tätigkeit werden die Entgeltumwandlungen in der vereinbarten Höhe bzw. die arbeitgeberfinanzierten Beiträge wieder aufgenommen, soweit dies nach den Regelungen des bAV-Tarifvertrags, dieser Versorgungsordnung und der Versicherungsbedingungen möglich ist. Die Rechnungsgrundlagen des Versicherers können sich ändern.

Über die möglichen nachteiligen Auswirkungen privater Beitragszahlung im bestehenden Arbeitsverhältnis in Bezug auf die Beitragspflicht künftiger Leistungen hat sich der Arbeitnehmer im Vorfeld zu informieren (hier insbesondere über die Doppelverbeitragung der späteren Leistungen). Über eine Fortsetzung des Vertrags mit privaten Beiträgen hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zeitnah zu informieren.

4.3 Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit bzw. Krankengeld

Gesetzliche Leistungen wie das Krankengeld oder das Kurzarbeitergeld sind Lohnersatzleistungen. Sie können vom Arbeitnehmer nicht umgewandelt werden.

Ist-Entgelt ist in diesem Zusammenhang das in der Kurzarbeit tatsächlich erzielte beitragspflichtige Bruttoentgelt zuzüglich aller dem Arbeitnehmer zustehenden Entgeltbestandteile.

Wird während einer Kurzarbeit die Arbeitszeit reduziert (z.B. auf 50%), erhält der Arbeitnehmer ein um 50% reduziertes Ist-Entgelt plus Kurzarbeitergeld, das das ausgefallene Nettoentgelt bis zu einer Höhe von 60% bzw. 67% ausgleicht. Das Ist-Entgelt kann weiter in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Reicht es für die ursprüngliche Entgeltumwandlung nicht aus, muss die Entgeltumwandlung reduziert oder ausgesetzt werden.

Erhält der Arbeitnehmer kein Ist-Entgelt (Kurzarbeit null), sondern nur ein Kurzarbeitergeld, ist eine Entgeltumwandlung nicht möglich.

4.4 Situation nach Elternzeit

Arbeitnehmer haben nach Rückkehr aus der Elternzeit gem. § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) das Recht, die beitragsfrei gestellte Direktversicherung zu gleichen Rechnungsgrundlagen und Vertragskonditionen wie vor der Elternzeit fortzuführen. Dies muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit vom Versorgungsträger, der SIGNAL IDUNA, verlangen. Dieses Verlangen muss grundsätzlich

über den Arbeitgeber erfolgen. Es gelten die einschlägigen Versicherungsbedingungen der SIGNAL IDUNA.

5. Sondergruppen

5.1 Teilzeitbeschäftigte

Siehe bAV-Tarifvertrag § 8 Ziffer 1

5.2 Auszubildende

Siehe bAV-Tarifvertrag § 8 Ziffer 2

5.3 Geringfügig Beschäftigte

Siehe bAV-Tarifvertrag § 8 Ziffer 3

5.4 Beschäftigte in Probezeit

Siehe bAV-Tarifvertrag § 8 Ziffer 4

5.5 Rentennahe Arbeitnehmer

Siehe bAV-Tarifvertrag § 8 Ziffer 5

Es gelten die Regelungen im Kollektivvertrag mit der SIGNAL IDUNA sowie die jeweils vertraglich eingeschlossenen Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

5.6 Privatinsolvenz

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitseinkommen der Pfändung unterliegen oder die sich in einem Verbraucherinsolvenzverfahren befinden, kann eine Entgeltumwandlung nach dieser Versorgungsordnung nur nach vorheriger Rücksprache mit dem Insolvenzverwalter bzw. Treuhänder und dessen schriftlicher Erlaubnis eingerichtet werden. Andernfalls könnten die arbeitsrechtlichen Regelungen der Anfechtung wegen Gläubigerbenachteiligung unterliegen.

6. Fristen für Entgeltumwandlung

6.1 Automatische Entgeltumwandlung gem. § 20 Abs. 2 BetrAVG

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer nehmen automatisch an der Entgeltumwandlung gem. § 4 Punkt 1.2 teil. Hierzu wird ihnen ein Angebot in Textform mindestens drei Monate vor Fälligkeit des Entgelts zur Verfügung gestellt, aus dem sie den Vergütungsbestandteil und den umzuwandelnden Betrag entnehmen können. Das Angebot enthält wesentliche Informationen zur Entgeltumwandlung. Diesem Angebot kann ein Arbeitnehmer in einer Frist von einem Monat nach Zugang des Angebots ohne Angaben von Gründen widersprechen. Der Widerspruch ist an den Arbeitgeber zu richten.

Widerspricht der Arbeitnehmer in den genannten Fristen nicht, wird der Entgeltbeitrag automatisch einbehalten und an die SIGNAL IDUNA abgeführt. Hat der Arbeitnehmer widersprochen, steht es ihm frei, zu einem späteren Zeitpunkt wieder an einer Entgeltumwandlung teilzunehmen.

Eine laufende automatische Entgeltumwandlung kann vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von einem Monat beendet werden.

6.2 Freiwillige Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf freiwillige Entgeltumwandlung nutzen und diesen spätestens sechs Wochen vor dem Ersten des Monats, zu dem die Entgeltumwandlung umgesetzt werden soll, beim Arbeitgeber geltend machen.

§ 5 Bezugsrechte

1. Bezugsberechtigung

Das Bezugsrecht gibt im Versicherungsrecht an, wer die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag beanspruchen darf.

Für die Bezugs- bzw. Anspruchsberechtigung auf Versorgungsanwartschaften, die auf den Arbeitgeberleistungen oder auf Entgeltumwandlung beruhen, ist folgendes zu vereinbaren:

- Für alle Versicherungsleistungen aus Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschüssen und Arbeitgeberbeiträgen ist die versicherte Person unwiderruflich bezugsberechtigt.
- Für die Leistungen im Todesfall sind in nachstehender Rangfolge widerruflich bezugs- bzw. anspruchsberechtigt,
  - der mit der versicherten Person bei Tod in gültiger Ehe lebende Ehegatte oder der nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit der versicherten Person bei Tod in gültiger Lebenspartnerschaft lebenden Partner.
  - die Kinder der versicherten Person (Kinder im Sinne des § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG) zu gleichen Teilen. Als Kinder gelten auch im Haushalt versorgte Pflegekinder, Stiefkinder, Kinder in Patchwork-Familien oder Enkelkinder, wenn vom Arbeitnehmer im Vorfeld schriftlich die namentliche Benennung des Kindes und des Kindschaftsverhältnisses erfolgte.
  - Sind ein anspruchsberechtigter Ehegatte oder ein eingetragener Lebenspartner oder anspruchsberechtigte Kinder nicht vorhanden, tritt an deren Stelle der nichteheliche Lebensgefährte. Voraussetzung ist, dass diese Person mit Namen und Geburtsdatum benannt ist und der Arbeitnehmer rechtzeitig in Textform bestätigt, dass mit dem Lebensgefährten eine gemeinsame Haushaltsführung besteht. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Änderungen der nichtehelichen Lebensgemeinschaft dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Der Arbeitgeber gibt die Änderung unverzüglich an die SIGNAL IDUNA weiter.

Soweit möglich kann im Rahmen einer einzelvertraglichen Vereinbarung auch eine abweichende Reihenfolge festgelegt werden.

2. Bezugsrechte hinsichtlich des Sterbegeldes

Hinsichtlich des einmaligen Sterbegeldes ist ein widerrufliches Bezugsrecht für die Erben der versicherten Person zu vereinbaren, alternativ kann von ihr eine beliebige Person namentlich benannt werden.

§ 6 Regelungen bei Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, bestimmen die Regelungen zur Unverfallbarkeit, wann dem Arbeitnehmer der Versorgungsanspruch nicht mehr entzogen werden kann (siehe § 9 des bAV-Tarifvertrags).

1. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

1.1 Arbeitgeberbeiträge

Alle Versorgungsanwartschaften, die auf Arbeitgeberleistungen beruhen, sind sofort vertraglich unverfallbar.

1.2 Entgeltumwandlung

Die auf automatischer und zusätzlicher Entgeltumwandlung und dem dazu gewährten Arbeitgeberzuschuss beruhenden Versorgungsanwartschaften sind ab Beginn der Entgeltumwandlung sofort gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

2. Unverfallbarkeit der Höhe nach

Die Höhe der unverfallbaren Ansprüche entspricht dem Wert der Versicherung zum Ausscheidedatum. Dabei gilt: Sofern der Direktversicherungsvertrag bestimmte inhaltliche Anforderungen erfüllt (unwiderrufliches Bezugsrecht, keine Abtretung oder Beleihung, keine Beitragsrückstände sowie Verwendung der Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung) begrenzt sich gem. § 2 Abs. 2 S. 2 BetrAVG der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers bei einem vorzeitigen Ausscheiden auf die vom Versicherer zu erbringende Versicherungsleistung (sogenannte versicherungsförmige Lösung).

Aufgrund der Einstandspflicht des Arbeitgebers bleibt dieser gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für während der Anwartschaft erdiente Ansprüche sekundär haftbar.

3. Regelungen zum Ausscheidetermin

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles mit unverfallbarer Versorgungsanwartschaft aus dem Unternehmen aus, meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der SIGNAL IDUNA ab. SIGNAL IDUNA überträgt die Versicherungsnehmer-Stellung im Anschluss auf den Arbeitnehmer.

Der Arbeitnehmer kann in der Folge die Versicherung beitragsfrei stellen, beitragspflichtig mit privaten Beiträgen fortführen oder auf einen neuen Arbeitgeber übertragen. Wird die Direktversicherung nach dem Ausscheiden fortgeführt, werden die Beiträge und Versicherungsleistungen von der Versorgungszusage des Arbeitgebers nicht umfasst.

Eine beitragsfreie Weiterführung durch den Arbeitnehmer richtet sich nach dem gewählten Versicherungstarif bzw. den zum Zeitpunkt der Vertragseinrichtung maßgebenden Versicherungsbedingungen der SIGNAL IDUNA.

Bei unmittelbarer Übernahme der Zusage vom neuen Arbeitgeber kann die Versicherungsnehmer-Stellung des Vertrags direkt auf den neuen Arbeitgeber erfolgen. Der bisherige Arbeitgeber stimmt der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber zu.

Der Arbeitgeber weist hiermit darauf hin, dass der Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus dem LHO-Versorgungswerk keinen Anspruch auf die Beibehaltung bestehender Gruppenkonditionen hat; der Versicherungsvertrag wird aus dem Kollektivvertrag mit der SIGNAL IDUNA herausgelöst und als Einzelvertrag weitergeführt. Die Rechnungsgrundlagen ändern sich dadurch für künftige Anwartschaften.

Dem Arbeitnehmer wird angeraten, sich bei Fortführung der Direktversicherung mit eigenen Beiträgen oder bei Übernahme durch einen neuen Arbeitgeber über mögliche Nachteile in Bezug auf wegfallende Gruppenkonditionen zu informieren.

§ 7 Bestandszusagen | Portabilität

1. Begriffsdefinition

Unter Bestandszusagen sind in diesem Zusammenhang alle Versorgungszusagen zu verstehen, die vor Inkrafttreten des bAV-Tarifvertrages erteilt wurden. Es wird hierbei nicht unterschieden, ob es sich um Einzel- oder Kollektivzusagen bzw. Zusagen im Rahmen unternehmenseigener oder -fremder Versorgungswerke und -trägern handelt.

Unter Portabilität versteht man die arbeits- und versicherungsrechtliche Behandlung der Versorgungszusagen bei Ein- und Austritten von Arbeitnehmern.

2. Bestandsschutz

Versorgungszusagen, die vor Inkrafttreten des bAV-Tarifvertrages erteilt wurden, (Altzusagen) haben grds. weiterhin Bestand und werden nicht außer Kraft gesetzt.

Bestehende Altzusagen aus Entgeltumwandlung erhalten ab Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung den Arbeitgeberzuschuss gem. § 4 Punkt 1.5.

Die Umsetzbarkeit des Arbeitgeberzuschusses hängt vom bestehenden Versicherungsvertrag ab. Diese Regelung setzt ggf. eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung voraus.

3. Einbringung mitgebrachter bestehender Verträge - Portabilität

3.1 Eintritt von extern

Eine Zusage eines fremden Arbeitgebers bzw. ein Vertrag eines fremden Versicherers (außerhalb der LHO-Branche) wird vom LHO-Arbeitgeber nicht übernommen.

Tritt ein anspruchsberechtigter Arbeitnehmer mit einem fremden Versicherungsvertrag im Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds neu in ein Mitgliedsunternehmen des LHO-Versorgungswerks ein, kann er gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG innerhalb von 12 Monaten seit Ausscheiden verlangen, dass der Wert seiner erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung in eine Direktversicherung der SIGNAL IDUNA übertragen wird (Stichtag: Durchführung der Übertragung).

Der Arbeitgeber wird dazu nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG auf der Grundlage des Übertragungswertes eine neue Zusage durch Abschluss eines neuen Versicherungsvertrages nach dieser Versorgungsordnung erteilen.

Die Regelungen und Fristen des Deckungskapitalübertragungsabkommens des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sind in der jeweils aktuellen Version zu berücksichtigen. Kapitalübertragungen innerhalb dieses Abkommens erfolgen ohne zusätzliche Abschlusskosten.

Eine Übertragung kann dennoch zu einer Reduzierung der bislang zugesagten Leistung z.B. durch niedrigere gesetzliche Rechnungszinsen führen.

Diese Übertragungsregelung setzt ggf. eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung voraus.

3.2 Wechsel innerhalb der LHO-Branche

Wechselt ein Arbeitnehmer innerhalb des LHO-Versorgungswerks den Arbeitgeber, wird eine nach dieser Versorgungsordnung bestehende versicherungsförmige Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen. Der neue Arbeitgeber tritt in die bisherige Versorgungszusage ein und führt den bestehenden Direktversicherungsvertrag nach den Bestimmungen dieser Versorgungsordnung weiter. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung wird entsprechend geändert. Der neue Arbeitgeber wird neuer Versicherungsnehmer des Versicherungsvertrages.

Hat ein Arbeitnehmer eine bestehende (andere bzw. fremde) versicherungsförmige Zusage (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds mit Zusagedatum nach 31.12.2004), die vor der erstmaligen Umsetzung des Tarifvertrags am 01/06/2021 eingerichtet wurde und bisher unter den Bestandsschutz fällt und wechselt er ab diesem Zeitpunkt innerhalb der LHO-Branche den Arbeitgeber, gilt mit Zustimmung des Arbeitnehmers Punkt 3.1 dieses Kapitels, es wird der Wert der fremden Zusage in eine SIGNAL IDUNA Versicherung übertragen.

3.3 Austritt

Der bisherige Arbeitgeber stimmt bei Austritt des Arbeitnehmers einer Übernahme der Zusage durch einen neuen Arbeitgeber oder einer Übertragung des Vertragswertes zu.

§ 8 Entgeltumwandlung | Anrechnung | Abgabenrecht

1. Entgeltumwandlung

1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung

Die Arbeitnehmer haben im Rahmen des § 1a BetrAVG einen Rechtsanspruch, Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln. Sie können verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

Der Tarifvertrag lässt eine Ausschöpfung der Gesamtbeiträge bis zu einer Höhe von 8% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) zu.

Die auf Entgeltumwandlung beruhenden monatlichen Beiträge oder Sonderzahlungen sind zum Ersten eines jeden Monats fällig. Es kann nur künftiges laufendes Entgelt umgewandelt werden, das gilt auch für künftige tarifliche Entgeltbestandteile. Während eines Kalenderjahres sollte der monatliche Umwandlungsbetrag gleichbleiben. Anpassungen durch Änderungen des Tarifvertrags bzw. des tariflichen Entgelts sind hiervon ausgenommen.

1.2 Bemessungsgrundlage für betriebliche Leistungen

Für künftige Lohnerhöhungen und künftige andere Leistungen wie z.B. Jubiläumsgeld bleibt der ungekürzte Arbeitslohn ohne Berücksichtigung der Entgeltumwandlungsbeträge die Bemessungsgrundlage. Der Arbeitnehmer wird so gestellt, als ob eine Entgeltumwandlung nicht erfolgt wäre.

1.3 Rechtsfolgen der Entgeltumwandlung – entgeltabhängige Leistungen

Die Entgeltumwandlung hat zur Folge, dass

- sich bei Minderung des sozialversicherungspflichtigen Brutto-Arbeitsentgeltes in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Minderung der betreffenden Leistungsansprüche gegenüber dem jeweiligen Sozialversicherungsträger ergibt, ggfs. auch bei anderen Sozialleistungen wie Elterngeld.
- sich bei Unterschreiten der jeweiligen Versicherungspflichtgrenze eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (in 2021: 64.350 € p.a.) ergibt.

2. Selbstständigkeit der Versorgung | Anrechnung

Etwaige bereits bestehende betriebliche Versorgungszusagen werden von der auf dieser Versorgungsordnung beruhenden Versorgung nicht berührt und haben umgekehrt auf diese

keinen Einfluss. Ein im Rahmen einer bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung gewährter Arbeitgeberzuschuss wird aufgrund des Gleichheitsgebotes und zur Vermeidung einer Doppelbezuschussung angerechnet – siehe bAV-TV § 10 Ziffer 1.

3. Riester-Förderung

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung können die Beiträge gemäß § 4 dieser Versorgungsordnung nicht für die geförderte Altersversorgung gem. §§ 10a, 79, 82 Abs. 2 EStG (Riester-Rente) verwendet werden – siehe bAV-Tarifvertrag § 12.

4. Abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen

4.1 Abgaben auf Beitragszahlungen

Die nachstehende Darstellung entspricht dem aktuellen Abgabenrecht, Stand 2021. Das Abgabenrecht unterliegt einem steten Wandel. Es kann daher nicht garantiert werden, dass die genannten abgabenrechtlichen Regelungen für die gesamte Vertragsdauer anwendbar sind. Grundsätzlich werden die jeweiligen aktuellen gesetzlichen Regelungen dieser Versorgungsordnung zu Grunde gelegt und angewendet.

Aus Änderungen von Gesetzen, Verordnungen, Rechtsprechung, Verwaltungsanweisungen etc. während der weiteren Vertragsdauer der betreffenden Versicherungen, aber auch bei Vertragsänderungen, kann sich eine abweichende abgabenrechtliche Behandlung ergeben.

4.1.1 Steuerliche Behandlung der Beitragszahlungen

Die Beitragszahlungen zur Direktversicherung sind unter den aktuellen Voraussetzungen (hierzu zählt insbesondere das Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses) des § 3 Nr. 63 EStG in seiner jeweils geltenden Fassung in Höhe von bis zu 8% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung-West einkommens-/lohnsteuerfrei. Bezogen auf das Jahr 2021 betragen die Höchstbeträge 6.816 € jährlich bzw. 568 € monatlich.

4.1.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beitragszahlungen

Die Beitragszahlungen zur Direktversicherung sind unter den Voraussetzungen (hierzu zählt insbesondere das Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses) und im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG in seiner jeweils geltenden Fassung bis zu einem Betrag von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung-West sozialabgabenfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung, SvEV). Bezogen auf das Jahr 2021 betragen die sozialversicherungsfreien Höchstbeträge 3.408 € jährlich bzw. 284 € monatlich.

Hinweis: Vorrangregelung

- Bei einem gemischt finanzierten Gesamtbeitrag, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge enthält, hat der Arbeitgeberanteil nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bezüglich der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit Vorrang vor dem Arbeitnehmerbeitrag. Daher gilt für Einkommen innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West):

- Sobald der Gesamtbeitrag aller Beitragsanteile den Betrag von 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung (3.408 € p.a. im Jahr 2021) übersteigt, werden der übersteigende Beitragsteil und die Leistungen sozialversicherungspflichtig. Es kommt zu einer doppelten Beitragslast. Davon sind die Entgeltumwandlungsbeiträge des Arbeitnehmers zuerst betroffen.

- Den betroffenen Arbeitnehmern wird empfohlen, sich bei Überschreitung der Fördergrenze über mögliche finanzielle Nachteile zu informieren. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, ggf. den Entgeltumwandlungsbeitrag entsprechend zu kürzen.

4.2 Abgaben auf Versorgungsleistungen

4.2.1 Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen (Stand 2021)

Versorgungsleistungen sind als „Sonstige Einkünfte" nach § 22 Nr. 5 EStG voll steuerpflichtig.

4.2.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Versorgungsleistungen (Stand 2021)

Versorgungsleistungen unterliegen als Versorgungsbezug nach § 229 Abs. 1 SGB V der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Hinweis: Freibetrag

- Für ab 01.01.2020 gewährte Versorgungsleistungen gilt für in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherte ein monatlicher Freibetrag. Dieser Freibetrag entspricht einem Zwanzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Diese Bezugsgröße ist an die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung Deutschlands gekoppelt (für das Jahr 2021 beträgt der Freibetrag 164,50 €).

- Betriebsrenten, die zukünftig unter dem Freibetrag liegen, sind beitragsfrei. Betriebsrenten, die oberhalb des Freibetrages liegen, werden anteilig mit dem bei der jeweiligen Krankenkasse geltenden Beitragssatz verbeitragt.

- Für die Beiträge zur Pflegeversicherung gilt der Freibetrag in Höhe von 164,50 € als Freigrenze. Betriebsrenten, die unter der Freigrenze liegen, sind beitragsfrei. Betriebsrenten, die über der Freigrenze liegen, werden in voller Höhe mit dem bei der jeweiligen Krankenkasse geltenden Beitragssatz der Pflegeversicherung verbeitragt.

5. Versorgungsausgleich

Im Falle eines bei Ehescheidung bzw. bei Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft vorzunehmenden Versorgungsausgleichs erfolgt die Teilung der betrieblichen Versorgungsrechte nach der von der SIGNAL IDUNA festgelegten Teilungsordnung.

6. Geschäftsverkehr | Vertragsunterlagen

Die Kommunikation mit der Versicherung wird ausschließlich zwischen dem Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) und der SIGNAL IDUNA geführt.

Der wesentliche Inhalt der Direktversicherung wird im Versicherungsschein dokumentiert. Der Arbeitnehmer erhält über den Arbeitgeber eine Zweitschrift des Versicherungsscheins samt den wesentlichen Bestimmungen des Versicherungsvertrages und der Versicherungsbedingungen sowie eine Kopie des Versicherungsantrages. Eine digitale Beantragung und Abwicklung der Verträge kann Änderungen der Dokumentation auslösen.

Im Rahmen des § 4a BetrAVG haben die SIGNAL IDUNA oder der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft über die Versorgung zu erteilen.

Diese Versorgungsordnung wird vom Arbeitgeber allen Arbeitnehmern mit Aushang am „schwarzen Brett" und/oder per E-Mail oder ähnlichem Wege zur Kenntnis gebracht.

§ 9 Schlussbestimmungen

1. Auslegung und Abänderbarkeit

Sofern sich in Bezug auf die Versorgungsordnung Auslegungszweifel ergeben, sind diese im Einvernehmen der Tarifpartner und unter Beachtung von Sinn und Zweck dieser Versorgungsordnung zu beseitigen.

2. Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Versorgungsordnung ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Eine unwirksame oder undurchführbare Bestimmung ist durch eine rechtswirksame und durchführbare Bestimmung zu ersetzen, die der wirtschaftlichen Zielsetzung der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Bei einer Regelungslücke ist auf den mutmaßlichen Willen der Parteien abzustellen. Dies gilt auch, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung etwa auf einem in dieser Versorgungsordnung vorgeschriebenen Maß der Leistung oder Zeit (Frist oder Termin) beruht; es soll dann ein dem Gewollten möglichst nahekommendes, rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist oder Termin) als vereinbart gelten.

Ändern sich durch Gesetzesänderung oder anzuwendende Verwaltungsanweisungen die steuer- und/oder sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen, so wird bei der Ermittlung der steuerlichen und beitragsrechtlichen Höchstgrenzen auf die geltenden Regelungen abgestellt.

3. Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus dieser Versorgungsordnung ist der Sitz des Unternehmens, an dem der betroffene Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Der Gerichtsstand ist der Hauptsitz des Arbeitgebers.

4. Datenschutz

Bei der Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerkes werden personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer sowie von sonstigen Versorgungsberechtigten zur Erfüllung des Auftrages erfasst, gespeichert und verarbeitet. Die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) werden dabei sowohl vom Unternehmen als auch von den Institutionen beachtet und eingehalten, die für das Unternehmen die Daten erfassen, speichern und verarbeiten.