



Tarifvertrag
über eine betriebliche Altersversorgung
nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH
- nachfolgend: TV Kapitalkontenplan -

zwischen

der Kabel Deutschland Vertrieb und Service GmbH,
vertreten durch die Geschäftsführung,
Betastraße 6-8, 85774 Unterföhring
- nachfolgend: KDVS -

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V.,
vertreten durch den Bundesvorstand,
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
- nachfolgend: ver.di -

vom 17. August 2011

Präambel

Die Parteien haben sich auf die Modifizierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verständigt, um den Arbeitnehmern der KDVS auch in Zukunft Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewähren zu können. Dieser TV Kapitalkontenplan ersetzt in seinem Geltungsbereich sämtliche vorangehenden Regelungen bezüglich einer betrieblichen Altersversorgung.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die bei der KDVS in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des MTV KDVS - vormals KDG - fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrages gilt nicht für
 - a) Personen im Sinne von § 5 Absatz 2 BetrVG; dazu zählen auch die Geschäftsführer der KDVS,
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,

- c) Arbeitnehmer, die zwar fachlich dem ERTV unterfallen, deren Aufgabengebiet aber höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe (derzeit Vergütungsgruppe 8) und deren regelmäßiges Bruttojahresgehalt (nebst variablem Entgeltanteil bei einem Zielerreichungsgrad von 100 %) den Rahmen der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe (derzeit 4. Gruppenstufe) um 15 v. H. übersteigt, soweit einzelvertraglich nicht die Geltung tariflicher Regelungen ausdrücklich vereinbart wurde (§ 1 Ziffer 2 c) ERTV sowie § 1 Ziffer 3 c) MTV KDVS – vormals KDG).
- d) Arbeitnehmer, die zwar fachlich dem ERTV Vertrieb unterfallen, deren Aufgabengebiet aber höhere Anforderungen stellt, als das höchste tarifliche Vergütungsband und deren regelmäßiges Bruttojahresgehalt (nebst variablem Entgeltanteil bei einem Zielerreichungsgrad von 100 %) über dem 13-fachen Bruttomonatsgehalt der Bandobergrenze des höchsten tariflichen Gehaltsbandes liegt, soweit einzelvertraglich nicht die Geltung tarifvertraglicher Regelungen ausdrücklich vereinbart wurde (§ 1 Ziffer 2 c) ERTV Vertrieb sowie § 1 Ziffer 3 c) MTV KDVS – vormals KDG),
- e) Arbeitnehmer, die Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung haben,
- f) die von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der KDVS ohne Bezüge beurlaubten Beamten,
- g) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages über eine betriebliche Altersversorgung für rentennahe Jahrgänge fallen,
- h) Arbeitnehmer, die eine einzelvertragliche Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben,
- i) Auszubildende,
- j) Praktikanten und Aushilfen.

Protokollnotiz zu Absatz (2) Buchstabe c):

Bei einer von der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit abweichenden individuellen Wochenarbeitszeit (Teilzeit) wird das Tarifgehalt, das überschritten werden muss, anteilig berechnet.

Die sich unter Beachtung des vorstehenden ergebenden Mindestjahresgehälter werden für die außertariflichen Mitarbeiter auf der Grundlage der für die jeweilige Beschäftigtengruppe maßgebenden Tabellen nach folgender Berechnung ermittelt:

[(VGr 8/4. Gruppenstufe x 12) + ergebnisbez. Entgelt bei 100% Gesamtzielerreichungsgrad] x 1,15

Gegenüberzustellen ist jeweils das AT-Jahresgrundgehalt, das ebenfalls um den variablen Vergütungsanteil auf Basis eines Zielerreichungsgrads von 100 % zu erhöhen ist. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Vergütungsbestandteile bleiben bei der Berechnung generell außer Betracht.

Protokollnotiz zu Absatz (2) Buchstabe d)

Bei einer von der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit abweichenden individuellen Wochenarbeitszeit (Teilzeit) wird das Tarifgehalt, das überschritten werden muss, anteilig berechnet.

Die sich unter Beachtung des Vorstehenden ergebenden Mindestjahresgehälter werden für die außertariflichen Mitarbeiter auf der Grundlage der für die jeweilige Beschäftigtengruppe maßgebenden Tabellen nach folgender Berechnung ermittelt, wobei bei Mitarbeitern mit direkter Absatzverantwortung ein variabler Anteil von 30 % und bei Mitarbeitern mit indirekter Absatzverantwortung von 15 % des Jahresgrundgehalts zu Grunde zu legen ist (vgl. § 10 Abs. 4 und 5 ERTV Vertrieb):

(Obergrenze Vergütungsband C x 13) + variable Vergütung bei 100 % Zielerreichungsgrad

Gegenüberzustellen ist jeweils das AT-Jahresgrundgehalt, das ebenfalls um den variablen Vergütungsanteil auf Basis eines Zielerreichungsgrads von 100 % zu erhöhen ist. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Vergütungsbestandteile bleiben bei der Berechnung generell außer Betracht.

§ 2

Betriebliche Altersversorgung

Für die von § 1 erfassten Arbeitnehmer wird eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Zur Durchführung kommt dieser Tarifvertrag sowie die Versorgungsordnung (Anlage) zur Anwendung.

§ 3

Durchführungsform

- (1) Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach diesem Tarifvertrag werden unmittelbar und mit Rechtsanspruch gewährt.
- (2) Abweichend von dem vorstehenden Absatz 1 kann die KDVS für die Finanzierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung die unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften und der betrieblichen Gegebenheiten jeweils günstigste Durchführungsform wählen und hierbei die Zuordnung der Leistungsverpflichtung festlegen. Da-

bei ist die KDVS nicht berechtigt, eine ihr unmittelbar zugeordnete Leistungsverpflichtung vor dem Eintritt des Versorgungsfalles auf eine Unterstützungskasse zu übertragen.

- (3) Die Zuordnungserklärung nach dem vorstehenden Absatz 2 erfolgt durch eine schriftliche Erklärung der KDVS gegenüber ver.di, in der Art und Umfang der zugeordneten Leistungsverpflichtungen sowie der von der Zuordnung erfasste Personenkreis zweifelsfrei bestimmt sein müssen.

§ 4

Inkrafttreten/Laufzeit und Kündigung/Ersetzung bisheriger Regelungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2011 in Kraft und ersetzt in seinem Geltungsbereich ab diesem Zeitpunkt sämtliche bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 9 Monaten, jeweils zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum Ablauf des 31. Dezember 2012 gekündigt werden.

Unterföhring, den 17. August 2011

Geschäftsführung Kabel Deutschland
Vertrieb und Service GmbH

Berlin, den 17. August 2011

Bundsvorstand Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V.

VERSORGUNGSORDNUNG

INHALTSÜBERSICHT

Versorgungsbestimmungen

- 1 Beitrag
- 2 Versorgungskonto, Versicherungssumme
- 3 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall
- 4 Einmalkapital, Raten, Verrentung
- 5 Pflichten
- 6 Unverfallbarkeit, Arbeitgeberwechsel
- 7 Beitragszeit, Vorbehalte, Einfrieren der Beitragshöhe
- 8 Datenschutz
- 9 Kapitalkontenplan mit VAP-Besitzstand I
- 10 Kapitalkontenplan mit VAP-Besitzstand II
- 11 Befristete volle Erwerbsminderung

Versorgungsbestimmungen

1 Beitrag

- 1.1 Der Arbeitgeber stellt - beginnend ab dem Jahr 2012 - an jedem 31. Dezember in der Beitragszeit (Ziffer 7.1) für die dem Geltungsbereich des TV Kapitalkontenplan unterfallenden Arbeitnehmer einen Beitrag bereit. In 2011 verbleibt es bei der Bereitstellung zum 30. September 2011. Der Beitrag beträgt 2,5 % der anzurechnenden Bezüge (Ziffer 1.2). Der Beitrag wird auf volle EUR kaufmännisch gerundet.
- 1.2 Anzurechnen ist der für die Lohnsteuerbescheinigung maßgebende Bruttoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer in den der Bereitstellung des Beitrags vorangegangenen 12 Monaten (für die Bereitstellung zum 31. Dezember 2012 im Zeitraum 1. Oktober 2011 bis 31. Dezember 2012) vom Arbeitgeber unter Festschreibung einer Zieltantieme bei 100 % Zielerreichung (Gesamtzielerreichung) – sofern ein Anspruch auf Zieltantieme überhaupt besteht - bezogen hat, jedoch ohne etwaige Einmalzahlungen im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ohne Urlaubsgeld (derzeit gemäß § 21 ERTV bzw. § 19 ERTV Vertrieb) und ohne Zahlungen, die den Charakter eines Aufwendungsersatzes haben. Hat der Arbeitnehmer in den der Bereitstellung des Beitrags vorangegangenen 12 Monaten (für die Bereitstellung zum 31. Dezember 2012 im Zeitraum 1. Oktober 2011 bis 31. Dezember 2012) vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen, so wird den anzurechnenden Bezügen das Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuss gezahlt worden ist.

Protokollnotiz zu Ziffer 1.2:

Zielerreichungen von oberhalb/von unterhalb von 100 % führen mithin nicht zu einer Abweichung bei der Ermittlung der anzurechnenden Bezüge.

- 1.3 Endet das Arbeitsverhältnis in der Beitragszeit, so stellt der Arbeitgeber für jeden vollen Monat zwischen dem vorangegangenen 31. Dezember und dem Ende des Arbeitsverhältnisses 1/12 des am vorangegangenen 31. Dezember nach Ziffer 1.1 bereitgestellten Beitrags, kaufmännisch gerundet auf volle EUR, als zusätzlichen Beitrag bereit. Der zusätzliche Beitrag entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember endet. Sofern das Arbeitsverhältnis in 2012 in der Beitragszeit endet, stellt der Arbeitgeber für jeden vollen Monat zwischen dem 30. September 2011 und dem Ende des Arbeitsverhältnisses 1/12 des am 30. September 2011 bereitgestellten Beitrages, kaufmännisch gerundet auf volle EUR, als zusätzlichen Beitrag bereit.
- 1.4 Der Arbeitgeber kann gemäß Ziffer 7.2 die Höhe des Beitrags auf den jeweils letzten Stand begrenzen.

2 Versorgungskonto, Versicherungssumme

2.1 Der Arbeitgeber richtet für den Arbeitnehmer ein persönliches Versorgungskonto ein. Das Versorgungskonto wird vom Arbeitgeber geführt. Der Arbeitnehmer erhält jährlich einen Kontoauszug über die Entwicklung und den aktuellen Stand seines Versorgungskontos.

2.2 Jeder Beitrag wird in eine Versicherungssumme umgerechnet und dem Versorgungskonto zum Zeitpunkt der Bereitstellung des Beitrags gutgeschrieben. Die Versicherungssumme ergibt sich durch Multiplikation des Beitrags mit dem für das Kalenderjahr der Bereitstellung des Beitrags maßgebenden Altersfaktor und kaufmännische Rundung auf volle EUR.

2.3.1 Der Altersfaktor richtet sich nach dem Alter gemäß der folgenden Tabelle:

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
bis 30	3,87	40	2,46	50	1,58
31	3,69	41	2,35	51	1,51
32	3,53	42	2,25	52	1,44
33	3,37	43	2,15	53	1,38
34	3,22	44	2,06	54	1,32
35	3,08	45	1,97	55	1,26
36	2,94	46	1,88	56	1,20
37	2,81	47	1,80	57	1,15
38	2,69	48	1,72	58	1,10
39	2,57	49	1,65	59	1,05
				ab 60	1,00

2.3.2 Als Alter gilt die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr des Arbeitnehmers.

2.4 Ab Alter 61 (Ziffer 2.3.2) wird dem Versorgungskonto an jedem 31. Dezember (beginnend mit dem 31. Dezember 2012) vor dem Versorgungsfall sowie letztmalig bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Bonussumme gutgeschrieben. Die Bonussumme beträgt, kaufmännisch gerundet auf volle EUR, 5 % p. a. des am jeweils vorangegangenen 31. Dezember erreichten Stands des Versorgungskontos.

3 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall

3.1 Das Versorgungsguthaben ist der bei Erwerb des Anspruchs nach den Ziffern 3.2.1 bis 3.2.3 (Versorgungsfall) erreichte Stand des Versorgungskontos.

3.2.1 Der Arbeitnehmer erwirbt im Erlebensfall Anspruch auf das Versorgungsguthaben

- als Altersleistung, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Erfüllen der Voraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersgrenze (feste Altersgrenze) endet, oder
 - als vorzeitige Altersleistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und von da an Rente wegen Alters in voller Höhe (Vollrente) aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen wird, oder
 - als Invalidenleistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und von da an volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.
- 3.2.2 Der hinterlassene Ehegatte/Lebenspartner i. S. d. Lebenspartnerschaftsgesetzes erwirbt Anspruch auf das Versorgungsguthaben
- als Witwen- bzw. Witwerleistung, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet.
- 3.2.3 Die hinterlassenen Kinder, die ihr 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erwerben Anspruch auf das Versorgungsguthaben je zu gleichen Teilen
- als Waisenleistung, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet und kein Anspruch nach Ziffer 3.2.2 besteht.
- 3.3 Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam. Aus etwaigen Rückdeckungsversicherungen ist ausschließlich der Arbeitgeber verpflichtet und berechtigt.
- 4 Einmalkapital, Raten, Verrentung**
- 4.1.1 Der Arbeitgeber kann das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in Raten auszahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, verrenten.
- 4.1.2 Bei der Entscheidung nach Ziffer 4.1.1 wird der Arbeitgeber auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Verrentung des Versorgungsguthabens ist gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen nur zulässig, wenn das Interesse des Arbeitgebers durch Ratenzahlung nicht ausreichend gewahrt ist.
- 4.2 Als Einmalkapital ist das Versorgungsguthaben an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar zur Auszahlung fällig. Die Fälligkeit kann einvernehmlich vorverlegt werden. Das Versorgungsguthaben wird ab dem Versorgungsfall bis zur Fälligkeit um 5 % p. a. angehoben.
- 4.3 Zur Auszahlung in Raten wird das Versorgungsguthaben in gleiche Teilbeträge geteilt. Jeder Teilbetrag wird ab dem Versorgungsfall bis zu seiner Fälligkeit als Ra-

te nach jeweils 12 Monaten um 5 % des zuvor erreichten Stands, bei weniger als 12 Monaten zeitanteilig, angehoben. Die erste Rate ist an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar fällig, weitere Raten sind jeweils am 15. Januar der Folgejahre fällig. Die Fälligkeit kann einvernehmlich vorverlegt werden.

- 4.4.1 Bei einer Verrentung wird die Rente, auf Antrag des Arbeitnehmers einschließlich einer Anwartschaft auf Todesfallsumme als Witwen- bzw. Witwerleistung gemäß gesonderter Festlegung des Arbeitgebers, so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach Ziffer 4.4.2 dem Versorgungsguthaben bzw. dem zu verrentenden Teil des Versorgungsguthabens entspricht. Bei der Berechnung sind der für die steuerliche Bewertung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.
- 4.4.2 Anstelle der nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehenen Anpassungsprüfung wird die Rente jährlich, jeweils am 1. Juli, um 3 % p. a. angehoben.
- 4.5 Zahlungen erfolgen auf das gemäß Ziffer 5.3 benannte Bankkonto, gegebenenfalls vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.

Protokollnotiz zu Ziffer 4.4.1:

Die Todesfallsumme als Witwen- bzw. Witwerleistung beträgt 60 % des Restbarwertes der an den verstorbenen Arbeitnehmer als Versorgungsempfänger gezahlten Rente. Der Restbarwert ist der nach Ziffer 4.4.1 zum letzten Bilanzstichtag vor dem Todesfall ermittelte Barwert des Rentenanspruchs. Für die Auszahlung der Witwen- bzw. Witwerleistung gelten die Bestimmungen über die Auszahlung des Versorgungsguthabens entsprechend, wobei eine weitere Verrentung ausgeschlossen ist.

5 Pflichten

- 5.1 Die zum Abschluss von Rückdeckungsversicherungen sowie die zur Weitergabe der von der Versicherungsgesellschaft benötigten Daten erforderliche Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich schriftlich widerspricht. Der Arbeitnehmer hat der Versicherungsgesellschaft die verlangten Auskünfte zu erteilen und sich einer etwa notwendigen ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Wer dem Versicherungsabschluss widerspricht oder die Mitwirkung unterlässt, verliert die Anwartschaft auf die entsprechende Leistung der betrieblichen Altersversorgung.
- 5.2 Dem Arbeitgeber sind alle Angaben zu machen und Nachweise beizubringen, die für die Prüfung eines Anspruchs erforderlich sind. Grundsätzlich ist der Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung vorzulegen. Die Anspruchsvoraussetzungen gelten als nicht erfüllt, wenn die erforderlichen Angaben nicht gemacht oder die notwendigen Nachweise nicht beigebracht werden.

- 5.3 Wer einen Anspruch erworben hat, muss dem Arbeitgeber für die Zahlung ein Bankkonto in der Bundesrepublik Deutschland benennen und die für die Vornahme gesetzlicher Abzüge erforderlichen Unterlagen aushändigen.
- 5.4 Wird ein Anspruch durch ein Verhalten Dritter erworben, so müssen bis zur Höhe des Anspruchs etwa bestehende Schadensersatzansprüche an den Arbeitgeber abgetreten werden. Die Abtretung kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen verlangt werden.

6 Unverfallbarkeit, Arbeitgeberwechsel

6.1 Grundsatz

6.1.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles und sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1 b Absatz 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die bis dahin gutgeschriebenen Beträge verfallen, das Versorgungskonto wird gelöscht.

6.1.2 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles und sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, bleibt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten. Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalles richtet sich nach dem beim Ende des Arbeitsverhältnisses erreichten Stand des Versorgungskontos zuzüglich etwaiger nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch gutgeschriebener Bonussummen gemäß Ziffer 2.4.

6.1.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft nach Ziffer 6.1.2 auf ein Unternehmen, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, auf eine Pensionskasse, auf ein Unternehmen der Lebensversicherung oder auf einen öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger zu übertragen.

6.2 Arbeitgeberwechsel von der KDVS zur Deutschen Telekom AG oder deren Tochterunternehmen:

6.2.1 Tritt ein Arbeitnehmer vor dem Eintritt des Versorgungsfalles im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei der KDVS in ein Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen des Telekom-Konzerns im Sinne von § 18 AktG (Telekom-Konzernunternehmen) ein und erklärt sich dieser Arbeitgeber im Einzelfall bzw. aufgrund einer den Bestimmungen dieses Tarifvertrages entsprechenden Regelung zur Übernahme der bisherigen Versorgungszusage bereit, wird die entsprechende Verpflichtung schuldbefreiend auf den neuen Arbeitgeber übertragen. Die Zustimmung des Arbeitnehmers zur schuldbefreienden Übernahme gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich nach dem Arbeitgeberwechsel widerspricht.

6.2.2 Tritt das Telekom-Konzernunternehmen (Ziffer 6.2.1) im Falle eines Arbeitgeberwechsels nach Ziffer 6.2.1 nicht mit schuldbefreiender Wirkung in die bisherige Versorgungszusage der KDVS ein, bleibt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter entsprechender Anwendung von Ziffern 6.1.2, 6.1.3 und 9.8 auch dann aufrechterhalten, wenn zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Eine nach Satz 1 aufrechterhaltene Anwartschaft erlischt jedoch bei einem späteren Ausscheiden aus dem Bereich der vorstehend genannten Unternehmen, wenn auch bei Zusammenrechnung der ununterbrochen aneinander anschließenden Dienstzeiten bei den o. g. Arbeitgebern die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nicht erfüllt sind.

6.2.3 Einem Arbeitgeberwechsel im vorstehenden Sinne steht gleich eine Beendigung der Beurlaubung eines von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der KDVS beurlaubten Arbeitnehmers, wenn gleichzeitig das Arbeitsverhältnis bei der KDVS vor Eintritt des Versorgungsfalles beendet wird und das Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG wieder auflebt.

6.3 Wechsel eines außertariflichen Arbeitnehmers in ein tarifliches Arbeitsverhältnis (Rückwechsel)

Wechselt ein außertariflicher Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in ein tarifliches Arbeitsverhältnis und richtete sich seine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im außertariflichen Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt des Rückwechsels (Wechselzeitpunkt) nach der Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer in deren jeweils geltender Fassung (KBV BAV), so wird diese bisherige Versorgungszusage ab dem Wechselzeitpunkt abgelöst. Zur Ablösung wird zum Wechselzeitpunkt ein Kontoabschluss vorgenommen. Hierzu wird der zum Wechselzeitpunkt erreichte Stand des Versorgungskontos entsprechend den Bestimmungen ermittelt, die bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zum Wechselzeitpunkt mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft nach der bisherigen Versorgungsregelung anzuwenden wären (Abschlussstand). Der Abschlussstand des bisherigen Versorgungskontos wird dem nach Ziffer 2.1 einzurichtenden Versorgungskonto als Einmalgutschrift gutgeschrieben.

Zum Wechselzeitpunkt bestehende VAP-Besitzstände (Versorgungsanstalt der Deutschen Post) im Kapitalkontenplan werden entsprechend den Regelungen nach Ziffer 9 (VAP-Besitzstand I) oder Ziffer 10 (VAP-Besitzstand II) fortgeführt.

6.4 Wechsel eines tariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der außertariflichen Arbeitnehmer

Wechselt ein tariflicher Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in ein außertarifliches Arbeitsverhältnis, so wird in Bezug auf das zum Zeitpunkt des Wechsels nach diesem

Tarifvertrag bestehende Versorgungskonto ein Kontoabschluss entsprechend Ziffer 6.3. vorgenommen. Im Übrigen richtet sich eine etwaige Weiterführung des Versorgungskontos ausschließlich nach den für den außertariflichen Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt maßgeblichen Bestimmungen.

- 6.5 Bei Arbeitnehmern deren Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang (§ 613a BGB) oder im Wege einer Gesamtrechtsnachfolge von einem Telekom-Konzernunternehmen (Ziffer 6.2.1) auf den Arbeitgeber übergeht, steht dieser Übergang des Arbeitsverhältnisses einem Arbeitgeberwechsel gleich.

7 Beitragszeit, Vorbehalte, Einfrieren der Beitragshöhe

- 7.1 Die Beitragszeit beginnt am 1. Oktober 2011 und endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, jedoch spätestens am 31. Dezember 2022. Voraussetzung der vorstehenden Beitragszeit ist die Geltung des TV Kapitalkontenplan oder dessen Nachwirkung in dieser Beitragszeit. Der Arbeitgeber kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber ver.di festlegen ob und wie die Beitragszeit bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verlängert wird. Hat er jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert, nach Ablauf des Kalenderjahres 2012 ohne die vorstehende schriftliche Erklärung also erstmals bis zum 31. Dezember 2023. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.

- 7.2 Der Arbeitgeber kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber ver.di festlegen, dass nach dieser Erklärung bereitgestellte Beiträge den letzten, vor der Erklärung bereitgestellten, Beitrag nicht übersteigen dürfen (sog. Einfrieren der Beitragshöhe).

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der schriftlichen Erklärung bezüglich des Einfrierens der Beitragshöhe bereits bestanden hat, erhalten vorbehaltlich einer anderen tarifvertraglichen Regelung, für die Dauer von fünf Jahren, jeweils im Dezember eine Gutschrift auf dem Versorgungskonto Sonderzahlung in Höhe des durch die Begrenzung entfallenden Beitragsteils.

Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrads wird für den Vergleich nach Satz 1 der auf den geänderten Beschäftigungsgrad umgerechnete Beitrag zugrunde gelegt. Entsprechendes gilt, soweit der für die Ermittlung der anrechenbaren Bezüge nach Ziffer 1.2 maßgebende Zeitraum nicht 12 volle Monate umfasst oder Zeiten enthält, in denen die Arbeitslohnzahlung ausgesetzt oder vermindert war.

- 7.3 Beabsichtigt der Arbeitgeber von der Möglichkeit der schriftlichen Erklärung nach Ziffer 7.1 bzw. 7.2 Gebrauch zu machen, wird ver.di 2 Monate vorher darüber informiert. Die Erklärungsabsicht wird mit dem Ziel einer Verständigung in diesem Zeit-

raum mit ver.di erörtert. Das Recht des Arbeitgebers nach Ziffer 7.1, Satz 2 bzw. Ziffer 7.2, Satz 1 bleibt von dem Ergebnis der Erörterungen unberührt.

- 7.4 Wird der Arbeitgeber künftig durch Gesetz oder auf andere Weise zu zusätzlichen oder erweiterten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung oder zu deren Finanzierung verpflichtet, werden die sich aus dem TV Kapitalkontenplan und etwaigen durch diesen ersetzten Regelungen ergebenden Leistungen auf die Ansprüche nach diesen Versorgungsbestimmungen angerechnet.
- 7.5 Anwartschaften oder Ansprüche erlöschen, wenn der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen Handlungen begehen, die gegenüber dem Arbeitgeber in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen.

8 Datenschutz

Im Zusammenhang mit der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung werden bei einem versicherungsmathematischen Sachverständigen personenbezogene Daten gespeichert, die dieser zur Erfüllung seines Auftrags, insbesondere zur Erstellung der versicherungsmathematischen Gutachten sowie der jährlichen Kontoauszüge, benötigt. Der Sachverständige ist an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes gebunden und zur vertraulichen Behandlung der Daten verpflichtet.

9 Kapitalkontenplan mit VAP-Besitzstand I

9.1 Geltungsbereich

Die Ziffern 9.2 bis 9.8 gelten ergänzend zu den Ziffern 1 bis 8 für die Arbeitnehmer, die

- a) am 31. Dezember 1997 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, welches nach dem Versorgungstarifvertrag der DBP in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung oder der diesem Tarifvertrag entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine versicherungspflichtig in der VAP war und
- b) zum 1. Januar 1998 in den Kapitalkontenplan nach dem Tarifvertrag Nr. 7 über eine betriebliche Altersversorgung bei der Deutschen Telekom AG oder der entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine überführt und
- c) deren bis zum 31. Dezember 1997 erworbenen VAP-Ansprüche nach Ziffer 10 der Versorgungsbestimmungen des Tarifvertrages Nr. 7 über eine betriebliche Altersversorgung bei der Deutschen Telekom AG oder der entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine abgelöst wurden (VAP-Besitzstand I).

9.2 Anpassung der Initialgutschrift

Die Initialgutschrift, die nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen festgesetzt wurde, wird bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses jeweils am 31. Dezember (Erhöhungstichtag), erstmals am 31. Dezember 2012, in dem Verhältnis erhöht, in dem sich der Lebenshaltungskostenindex für einen 4-Personen-Arbeitnehmer-Haushalt mit mittlerem Einkommen im vorangegangenen Monat Juni gegenüber dem Monat Juni des Vorjahres erhöht hat, höchstens jedoch auf den Betrag, der sich bei einer Erhöhung der Initialgutschrift um 2 % p. a. ab 30. September 1999 bis zum jeweiligen Erhöhungstichtag ergeben hätte. Die Erhöhung kann bei "triftigen Gründen" i. S. d. BAG-Rechtsprechung ausgesetzt werden. Für die Berechnung der Bonussummen nach Ziffer 2.4 ist der jeweilige Stand des Versorgungskontos ohne Initialgutschrift maßgebend.

9.3 Garantierente und garantierte Hinterbliebenenrenten

Wird das Versorgungsguthaben als Altersleistung, vorzeitige Altersleistung oder Invalidenleistung verrentet, so ist als Rente mindestens die nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen ermittelte erreichbare VAP-Altersrente zu zahlen (Garantierente).

Wird das Versorgungsguthaben als Witwen- oder Witwerleistung verrentet, so ist als Rente mindestens 60 % der Garantierente und als Halbwaisenrenten mindestens 12 % der Garantierente, ggf. anteilig vermindert, wenn die Hinterbliebenenrenten insgesamt 100 % der vollen Garantierente übersteigen würden, zu zahlen (garantierte Witwen-, Witwer- und Halbwaisenrente).

Wird das Versorgungsguthaben als Waisenleistung verrentet, so ist als Rente 20 % der Garantierente, ggf. anteilig vermindert, wenn die Waisenrenten insgesamt 100 % der vollen Garantierente übersteigen würden, zu zahlen (garantierte Vollwaisenrente).

Der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen haben Anspruch auf die Garantierente bzw. die garantierten Hinterbliebenenrenten, wenn und solange nach der jeweils gültigen VAP-Satzung für den Versorgungsfall die maßgebenden Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Protokollnotiz zu Ziffer 9.3:

Der Leistungsvergleich nach Ziffer 9.3 wird einmalig zum Zeitpunkt des Rentenbeginns (Feststellungszeitpunkt) vorgenommen. Verglichen werden das Versorgungsguthaben, das zum Feststellungszeitpunkt aus dem nach dieser Versorgungsordnung eingerichteten Versorgungskonto erreicht ist, mit dem zum Feststellungszeitpunkt ermittelten Barwert der Garantierente; bei dieser Barwertermittlung sind der für die steuerliche Bewertung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden und die Anpassung nach Ziffer 9.5 zu berücksichtigen.

9.4 Arbeitsunfall, Berufskrankheit

Tritt der Versorgungsfall durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ein, gilt Ziffer 9.3 mit der Maßgabe, dass die erreichbare VAP-Altersrente, nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen unter Berücksichtigung der Unfallmindestgesamtversorgung, ermittelt wird.

9.5 Dynamisierung der Garantierente und der garantierten Hinterbliebenenrenten

Die Garantierente und die garantierten Hinterbliebenenrenten werden ab Rentenbeginn jährlich um 1,5 % p. a. erhöht.

9.6 Versorgungsleistungen bei Erwerbsminderung und Dienstunfähigkeit

9.6.1 Teilweise Erwerbsminderung und Dienstunfähigkeit

9.6.1.1 Der Versorgungsfall der Ziffer 3.2.1, 3. Variante (Invalidenleistung) gilt auch dann als eingetreten, wenn ein Arbeitnehmer sein 40. Lebensjahr vollendet hat, die Voraussetzungen des entsprechenden Versicherungsfalles gemäß § 36 Absatz 1 Buchstaben g) und h) i.V.m. Absatz 2 Buchstabe c) VAP-Satzung i.V.m. den einschlägigen Beschlüssen und Protokollerklärungen der Vertreterversammlung in der jeweils gültigen Fassung nachweist und das Arbeitsverhältnis gemäß § 23 Abs. 11 Satz 3 MTV KDVS - vormals KDG - ruht. Dasselbe gilt unabhängig vom Lebensalter, wenn der vorstehende Versorgungsfall durch einen bei der KDVS erlittenen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit eintritt. Der Arbeitnehmer kann in den Fällen der Sätze 1 und 2 nur die nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen ermittelte erreichbare VAP-Altersrente (Garantierente) beanspruchen. Erhält er trotz ernsthaften Betreibens seines Rentenanspruchs, ggf. im Klageweg, keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so wird die Garantierente um den Betrag der Schätzzrente nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen erhöht (Erhöhungsrente). Die Dynamisierung der Erhöhungsrente richtet sich nach Ziffer 9.5.

9.6.1.2 Die Garantierente und die Erhöhungsrente werden solange und soweit gewährt, wie die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen nach der VAP-Satzung i.V.m. den einschlägigen Beschlüssen und Protokollerklärungen der Vertreterversammlung in der jeweils gültigen Fassung (VAP-Bestimmungen) vorliegen. Die Erhöhungsrente wird solange und soweit gewährt, wie keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird. Rentenbeginn ist der erste Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem nach Ziffer 9.6.1.1 der Versorgungsfall eingetreten ist; frühestens jedoch der erste Tag des Monats, der auf den Monat folgt, für den letztmals Zuschuss zum Krankengeld zugestanden hätte. Die Garantierente und die Erhöhungsrente ruhen in Höhe

- des Krankengeldes aus der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 44 SGB V) oder aus einer privaten Krankenversicherung, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag geleistet hat (§ 257 SGB V),
- des Übergangsgeldes (§ 20 SGB VI),
- des Arbeitslosengeldes oder
- des Arbeitsentgelts (§ 14 SGB IV) oder Arbeitseinkommens (§ 15 SGB IV) – hierzu zählen auch alle Bezüge nach anderen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen, sofern sie Arbeitsentgelt ersetzen – auch soweit diese Leistungen ganz oder teilweise ruhen. Während des Bezugs der Garantierente entfällt die Anpassung der Initialgutschrift gemäß Ziffer 9.2.

9.6.1.3 Gezahlte Erhöhungsrenten sind zurückzuzahlen, wenn und soweit nachträglich für den Zahlungszeitraum gesetzliche Renten gezahlt werden.

9.6.1.4 Bei Bezug einer gesetzlichen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und Vorliegen der Voraussetzungen der Ziffer 9.6.1.1 erhält der Arbeitnehmer für die Zeit des Bezugs dieser gesetzlichen Rente zusätzlich vom Arbeitgeber eine Erwerbsminderungs-Erhöungsrente (EM-Erhöungsrente). Die EM-Erhöungsrente beträgt 50 % der erstmalig festgesetzten gesetzlichen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Insoweit entfällt auch eine Rückzahlung nach Ziffer 9.6.1.3. Die EM-Erhöungsrente nach Satz 1 darf zusammen mit der gesetzlichen Rente wegen Erwerbsminderung zum Zeitpunkt der erstmaligen Zahlung die Höhe der zum Neuordnungsstichtag nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen festgestellten Schätzrente nicht übersteigen. Im Fall des Übersteigens wird die EM-Erhöungsrente entsprechend gekürzt. Die Dynamisierung der EM-Erhöungsrente richtet sich nach Ziffer 9.5.

9.6.1.5 Der Anspruch auf Garantierente, Erhöhungsrente sowie EM-Erhöungsrente nach den vorstehenden Absätzen endet bei Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gemäß § 23 Abs. 11 Satz 3 MTV KDVS - vormals KDG -

- durch Eintritt eines Versorgungsfalls im Sinne von Ziffer 3.2.1 bis 3.2.3 - in diesem Fall finden für die Auszahlung des Versorgungsguthabens die Ziffern 4 bzw. 9.3 mit der Maßgabe Anwendung, dass beim Leistungsvergleich nach Ziffer 9.3 die nach den vorstehenden Absätzen zuletzt gezahlte Garantierente heranzuziehen ist - ,
- durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne gleichzeitigen Eintritt eines Versorgungsfalls im Sinne dieser Versorgungsordnung - in diesem Fall finden die Bestimmungen zur Unverfallbarkeit in Ziffer 6 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Erwerb des Anspruchs auf Leistungen nach Ziffer 9.6.1.1 nicht als Eintritt eines Versorgungsfalls gilt - ,

- durch Wiedereintritt in die aktive Beschäftigung - in diesem Fall wird das während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses beitragsfrei aufrechterhaltene Versorgungskonto des Arbeitnehmers auf der Basis des zum Zeitpunkt des Wiedereintritts erreichten Stands gemäß dieser Versorgungsordnung fortgeführt.

Protokollnotiz zu Ziffer 9.6.1:

Bis zur Erteilung des ersten Bescheides des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zu der vom Arbeitnehmer beantragten gesetzlichen Rente werden von den Brutto-Betriebsrentenleistungen 10 % einbehalten. Soweit die gesetzliche Rente bewilligt oder abgelehnt wird, erfolgt eine Spitzabrechnung unter Berücksichtigung der ggf. abzuführenden Beitragslasten.

9.6.2 Befristete volle Erwerbsminderung

9.6.2.1 Der Versorgungsfall der Ziffer 3.2.1, 3. Variante (Invalidenleistung) gilt auch dann als eingetreten, wenn vor Erreichen der festen Altersgrenze befristete volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, der Arbeitnehmer nicht bereits einen Anspruch gemäß Ziffer 9.6.1 erworben hat und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers gemäß § 23 Abs. 11 Satz 2 MTV KDVS - vormals KDG - ruht. Der Arbeitnehmer erwirbt im Fall von Satz 1 einen Anspruch auf die nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen ermittelte erreichbare VAP-Altersrente (Garantierrente).

9.6.2.2 Für den Beginn, das Ruhen sowie das Ende des Anspruchs auf Garantierrente nach Ziffer 9.6.2.1 gelten Ziffern 9.6.1.2 und 9.6.1.5 entsprechend. Während des Bezugs der Garantierrente entfällt die Anpassung der Initialgutschrift nach Ziffer 9.2.

9.7 Anrechnung anderer Leistungen

Leistungen der VAP oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen der VAP besteht, mindern den Stand des Versorgungskontos bei Eintritt eines Versorgungsfalls um ihren nach § 6a EStG ermittelten Barwert und werden bei Verrentung auf die Garantierrente, die garantierten Hinterbliebenenrenten und die Erhöhungsrente angerechnet. Dies gilt nicht für Leistungen, die auf Beiträgen des Arbeitnehmers zur freiwilligen Versicherung begründet sind. Die Anrechnung einer eigenen VAP-Rente für Versicherte auf Leistungen an Hinterbliebene unterbleibt ebenso wie die Anrechnung einer VAP-Rente für Hinterbliebene auf eine Altersleistung, vorzeitige Altersleistung oder Invalidenleistung bzw. eine entsprechende Rente nach diesem Tarifvertrag.

9.8 Unverfallbarkeit

Ziffer 6.1.1 gilt mit der Maßgabe, dass auch alle Anwartschaften auf Leistungen nach Ziffer 9 erlöschen.

Ziffer 6.1.2 gilt mit der Maßgabe, dass die Anpassung der Initialgutschrift mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses entfällt und die Anwartschaft auf Renten nach den Ziffern 9.3 und 9.4 im gesetzlichen Umfang (§ 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) erhalten bleibt.

10 Kapitalkontenplan mit VAP-Besitzstand II

10.1 Geltungsbereich

Die Ziffern 10.2 bis 10.4 gelten ergänzend zu den Ziffern 1 bis 8 für die Arbeitnehmer, die

- a) am 31. Dezember 1997 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, welches nach dem Versorgungstarifvertrag der DBP in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung oder der diesem Tarifvertrag entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine versicherungspflichtig in der VAP war und
- b) zum 1. Januar 1998 in den Kapitalkontenplan nach dem Tarifvertrag Nr. 7 über eine betriebliche Altersversorgung bei der Deutschen Telekom AG oder der entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine überführt und
- c) deren bis zum 31. Dezember 1997 erworbenen VAP-Ansprüche nach Ziffer 11 der Versorgungsbestimmungen des Tarifvertrages Nr. 7 über eine betriebliche Altersversorgung bei der Deutschen Telekom AG oder der entsprechenden Regelung der DeTeMedien bzw. DeTeLine abgelöst wurden (VAP-Besitzstand II).

10.2 Arbeitsunfall, Berufskrankheit

Tritt der Versorgungsfall durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ein, erwerben der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen Ansprüche in entsprechender Anwendung der Ziffer 9.4.

10.3 Dienstunfähigkeit

Die Ziffer 9.6 gilt unabhängig vom Lebensalter entsprechend, wenn der dort genannte Versorgungsfall durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit eintritt.

10.4 Anrechnung anderer Leistungen

Leistungen der VAP oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen der VAP besteht, mindern den Stand des Versorgungskontos bei Eintritt eines Versorgungsfalls um ihren nach § 6a EStG ermittelten Barwert und werden bei Verrentung auf die Garantierente, die garantierten Hinterbliebenenrenten und die Erhöhungsrente angerechnet. Dies gilt nicht für Leistungen, die auf Beiträgen des Arbeitnehmers zur freiwilligen Versicherung begründet sind. Die An-

rechnung einer eigenen VAP-Rente für Versicherte auf Leistungen an Hinterbliebene unterbleibt ebenso wie die Anrechnung einer VAP-Rente für Hinterbliebene auf eine Altersleistung, vorzeitige Altersleistung oder Invalidenleistung bzw. eine entsprechende Rente nach diesem Tarifvertrag.

11 Befristete volle Erwerbsminderung

11.1 Geltungsbereich

Ziffer 11.2 gilt ergänzend zu den Ziffern 1 bis 8 sowie 10 für Arbeitnehmer, auf die die Versorgungsordnung Anwendung findet und die nicht in den Geltungsbereich von Ziffer 9 einbezogen sind. Ziffer 11.2 gilt nicht für Arbeitnehmer, die gemäß Ziffer 10.3 einen Anspruch nach Ziffer 9.6.1 oder 9.6.2 erwerben.

11.2 Betriebliche Zusatzrente

11.2.1 Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach Ziffer 11.1 einbezogen sind und unter gemäß § 23 Abs. 11 Satz 2 MTV KDVS - vormals KDG - ruhendem Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen, erwerben für die Dauer der - ggf. auch mit unmittelbar aufeinanderfolgenden Befristungen verlängerten - Inanspruchnahme dieser befristeten Rente Anspruch auf eine betriebliche Zusatzrente. Die Zusatzrente beträgt die Rente, die sich bei einer Verrentung des bei Beginn der befristeten gesetzlichen Rente erreichten Stands des Versorgungskontos des Arbeitnehmers gemäß Ziffer 4.4.1 ergibt.

11.2.2 Die betriebliche Zusatzrente wird monatlich auf das nach Ziffer 5.3 benannte Bankkonto, gegebenenfalls vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge, ausgezahlt, erstmals für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis zu ruhen beginnt, frühestens jedoch für den Monat, ab dem nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers die gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

11.2.3 Der Zusatzrentenanspruch endet mit dem Ende der Inanspruchnahme der befristeten gesetzlichen Rente (Beendigungszeitpunkt). Der Kontostand des Versorgungskontos des Arbeitnehmers beträgt im Fall von Satz 1 den zum Beendigungszeitpunkt ermittelten Restbarwert der Zusatzrente; der Restbarwert ist der entsprechend Ziffer 4.4.1 zum letzten Bilanzstichtag vor der Wiedererlangung der Erwerbsfähigkeit ermittelte Barwert des Zusatzrentenanspruchs. Für die weitere Führung des Versorgungskontos des Arbeitnehmers gilt Folgendes:

- Bei Wiedereintritt in die aktive Beschäftigung wird das Versorgungskonto des Arbeitnehmers, ausgehend von dem nach Satz 2 erreichten Kontostand, nach den Bestimmungen dieser Versorgungsordnung fortgeführt.

- Endet das Arbeitsverhältnis, kommen bei gleichzeitigem Eintritt eines Versorgungsfalls im Sinne der Ziffern 3.2.1 bis 3.2.3 bzw. 10.2 die genannten Bestimmungen zur Anwendung, andernfalls finden die Bestimmungen zur Unverfallbarkeit in Ziffer 6 Anwendung.

ke