

Tarifvertrag

zwischen der

Vodafone West GmbH

vertreten durch die Geschäftsführung

- nachfolgend: Unternehmen -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

vertreten durch den Bundesvorstand

- nachfolgend: ver.di -

über die Einführung des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP BW sowie des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP NRW

Präambel

Die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens wird für die unter den Geltungsbereich fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ an die betriebliche Altersversorgung bei der Vodafone GmbH angepasst.

Die Geschäftsführung des Unternehmens und der Bundesvorstand von ver.di sind sich daher darin einig, dass die vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter und ihre Hinterbliebenen weitere Versorgungsanwartschaften ab dem 01.10.2022 ausschließlich auf Basis des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP BW (VPP Tarif 2022 KKP BW) bzw. des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP NRW (VPP Tarif 2022 KKP NRW) erwerben.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren das Unternehmen und ver.di Folgendes:

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Betriebe des Unternehmens in Deutschland.

1.2. Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens, die bei seinem Inkrafttreten in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen und eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung gemäß einer der nachfolgend genannten Versorgungsregelungen haben.²

- Tarifvertrag vom 08.09.1998 in der Fassung vom 10.06.2009 zwischen der Kabel BW GmbH & Co. KG (Kabel BW) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Baden-Württemberg – unterzeichnet mit Datum vom 01.07.2009 – über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG (im Folgenden: TV KKP BW).
- Tarifvertrag vom 08.09.1998 zwischen der Kabel Deutschland GmbH (KDG) und der Deutschen Postgewerkschaft über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Deutschland GmbH in der Fassung gemäß Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags „Betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan“ vom 24.02.2000 (im Folgenden: TV KKP NRW).

2. Ablösung des TV KKP BW durch den VPP Tarif 2022 KKP BW sowie des TV KKP NRW durch den VPP Tarif 2022 KKP NRW

- 2.1 Ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags erwerben die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Mitarbeiter Versorgungsanwartschaften ausschließlich auf Grundlage von Versorgungsbeiträgen bzw. Umwandlungsbeträgen nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplans Tarif 2022 KKP BW in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP Tarif 2022 KKP BW) – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß TV KKP BW – bzw. nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplans Tarif 2022 KKP NRW in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP Tarif 2022 KKP NRW) – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß TV KKP NRW.

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Protokollnotiz Nr. 1: Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags aus dem Unternehmen oder eines seiner Vorgängergesellschaften ausgeschieden sind, erhalten Leistungen ausschließlich nach dem bis zum Ausscheiden für sie geltenden Pensionsplan.

- 2.2 Ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags werden den Mitarbeitern keine arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis des TV KKP BW bzw. des TV KKP NRW mehr gewährt.
- 2.3 Mitarbeiter mit Zusagen gemäß TV KKP NRW können ab dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrags auch keine arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis des Tarifvertrags vom 24.02.2000 zwischen der Kabel Deutschland GmbH (KDG) und der Deutschen Postgewerkschaft über einen Versorgungseigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung bei der KDG (im Folgenden: TV Versorgungseigenanteil NRW) mehr leisten. Die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen gelten ausschließlich für die Umwandlung von bis zum Inkrafttreten entstandenem bzw. fälligem Entgelt zugunsten von Anwartschaften gemäß TV Versorgungseigenanteil NRW und enden – ebenso wie die Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan gemäß TV Versorgungseigenanteil NRW – mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrags.
- 2.4 Ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags entstandenes bzw. fälliges Entgelt kann nur zugunsten von Anwartschaften gemäß VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. gemäß VPP Tarif 2022 KKP NRW umgewandelt werden. Die künftige Teilnahme an der Entgeltumwandlung setzt voraus, dass ein Mitarbeiter diese entsprechend den Vorgaben des VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. des VPP Tarif 2022 KKP NRW vereinbart (siehe Abschnitt B Ziffer 5 VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. VPP Tarif 2022 KKP NRW).
- 2.5 Die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags auf Basis des TV KKP BW bzw. des TV KKP NRW erdienten arbeitgeberfinanzierten Versorgungsanwartschaften werden ebenso wie die bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags auf Basis des TV Eigenbeteiligung NRW erdienten arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsanwartschaften als Besitzstand aufrechterhalten.³
- 2.5.1 Die Ermittlung des jeweiligen Besitzstands erfolgt analog § 2 Abs. 5 BetrAVG. Hierbei wird unterstellt, dass der jeweilige Mitarbeiter am 30.09.2022 aus dem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen ausgeschieden ist.
- Der jeweilige Besitzstand eines Mitarbeiters entspricht damit dem Stand seines jeweiligen Versorgungskontos gemäß TV KKP BW, TV KKP NRW bzw. TV Versorgungseigenanteil NRW zum 30.09.2022 in Euro.
- 2.5.2 Der jeweilige Besitzstand wird dem Mitarbeiter auf einem von dem Versorgungskonto gemäß VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. gemäß VPP Tarif 2022 KKP NRW unabhängigen Versorgungskonto gutgeschrieben (Versorgungskonto Besitzstand).
- 2.5.3 Im Versorgungsfall erhöht der jeweilige Besitzstand das gemäß Ziffer 2.1 des vorliegenden Tarifvertrags in Verbindung mit dem VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. VPP Tarif 2022 KKP NRW erworbene Versorgungsguthaben.
- 2.5.4 Die Mitarbeiter erhalten ein individuelles Informationsschreiben über die Höhe des jeweiligen Besitzstands.
- 2.5.5 Sofern ein Mitarbeiter die Versorgungsleistung nicht vor oder mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nimmt, wird der jeweilige Besitzstand ab dem Ultimo des auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Kalendermonats entsprechend dem Risikoprofil angelegt, welches gemäß Ziffer C.2 VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. VPP Tarif 2022 KKP NRW für die monatlichen Beiträge des Mitarbeiters gilt. Im

³ Protokollnotiz Nr. 4: Arbeitnehmerfinanzierte Versorgungsanwartschaften, die auf Basis des Tarifvertrags über einen Versorgungsanteil zur betrieblichen Altersversorgung bei der Kabel BW (Tarifvertrag Versorgungseigenanteil) vom 24.02.2000 in der Fassung gemäß Änderungsarbeitsvertrag (Tarifvertrag Nr. 2) vom 01.08.2010 (unterschrieben mit Datum vom 20.08.2010) vor dessen Beendigung erdient wurden, bleiben von dem vorliegenden Tarifvertrag ebenfalls unberührt und werden weiterhin aufrechterhalten.

Versorgungsfall ist mindestens der gemäß Ziffer 2.5.1 jeweils ermittelte Besitzstand zu gewähren.

- 2.5.6 Die Leistungsbedingungen für die aus dem jeweiligen Besitzstand resultierenden Versorgungsleistungen richten sich ausschließlich nach den Regelungen des VPP Tarif 2022 KKP BW – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß TV KKP BW – bzw. des VPP Tarif 2022 KKP NRW – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß TV KKP NRW – in ihrer jeweils geltenden Fassung.
- 2.5.7 Für Mitarbeiter mit aufrechtzuerhaltenden VAP-Besitzständen finden ergänzend weiterhin die entsprechenden Regelungen gemäß Ziffer 9 und 10 TV KKP BW bzw. TV KKP NRW Anwendung.
- 2.6 Der VPP Tarif 2022 KKP BW und der VPP Tarif 2022 KKP NRW sowie der TV KKP BW, der TV KKP NRW und der TV Versorgungseigenanteil NRW sind als Anlage Bestandteil dieses Tarifvertrags.

3. Entgeltumwandlung über Direktversicherungen

Besteht für einen unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Mitarbeiter bei Inkrafttreten des Tarifvertrags bereits eine arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung (Entgeltumwandlung), so ist der Mitarbeiter berechtigt, diese über das Inkrafttreten hinaus fortzuführen. Entsprechende arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Öffnungsklausel

Das Unternehmen wird durch diesen Tarifvertrag nicht daran gehindert, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfassten Mitarbeiter auf Grundlage einer betrieblichen Regelung (Betriebsvereinbarung bzw. Gesamtzusage; die betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten bleiben unberührt) zu vereinbaren, zumindest soweit dadurch nicht die Leistungen gemäß TV KKP BW sowie VPP Tarif 2022 KKP BW bzw. TV KKP NRW, TV Versorgungseigenanteil NRW sowie VPP Tarif 2022 KKP NRW für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfassten Mitarbeiter berührt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einführung des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 (VRM 2021) für die vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter.

5. Schlussbestimmungen

- 5.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.10.2022 in Kraft und löst den TV KKP BW, den TV KKP NRW sowie den TV Versorgungseigenanteil NRW – vorbehaltlich der vorstehenden Regelungen zum Besitzstand – ab. Die Versorgung gemäß TV KKP BW, TV KKP NRW sowie TV Versorgungseigenanteil NRW wird für Mitarbeiter, die ab bzw. nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen begründen, geschlossen.
- 5.2 Sollten sich einzelne oder mehrere Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen, bleiben die übrigen Bestimmungen und die Wirksamkeit des Tarifvertrags im Ganzen hiervon unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass sich der Tarifvertrag als lückenhaft erweist.

Düsseldorf, den _____

Berlin, den _____

Geschäftsführung der
Vodafone West GmbH

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Anlage

- Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP BW vom 01.10.2022 (VPP Tarif 2022 KKP BW)
- Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP NRW vom 01.10.2022 (VPP Tarif 2022 KKP NRW)
- Tarifvertrag vom 08.09.1998 in der Fassung vom 10.06.2009 – unterzeichnet mit Datum vom 01.07.2009 – über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG (TV KKP BW)
- Tarifvertrag vom 08.09.1998 über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Deutschland GmbH in der Fassung gemäß Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags „Betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan“ vom 24.02.2000 (TV KKP NRW)
- Tarifvertrag vom 24.02.2000 über einen Versorgungseigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung bei der KDG (TV Versorgungseigenanteil NRW)

Vodafone

Pensionsplan

Tarif 2022 KKP BW

(VPP Tarif 2022 KKP BW)

1. Oktober 2022

Inhalt

A.	ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS	4
B.	VERSORGUNGSBEITRÄGE.....	7
1.	Monatliche Grundbeiträge	7
2.	Monatliche Zusatzbeiträge	7
3.	Einmalbeiträge	7
4.	Beitragsfähiges Einkommen	8
5.	Umsetzung der Entgeltumwandlung	8
6.	Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe	9
C.	VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE	10
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	10
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge	11
D.	VERSORGUNGSLEISTUNGEN	13
1.	Definition Versorgungsfall.....	13
2.	Altersleistung.....	13
3.	Invalidenleistung	13
4.	Todesfalleistung	14
5.	Höhe der Versorgungsleistungen	15
E.	UNVERFALLBARKEIT	16
F.	AUSZAHLUNG	17
1.	Einmalkapital.....	17
2.	Raten	18

3.	Rente	19
G.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	20
1.	Abtretung und Verpfändung	20
2.	Datenschutz	20
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	20
	ANLAGE 1	21

A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS-PLANS

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone den Mitarbeitern¹ sowie deren versorgungsberechtigten Angehörigen eine größere finanzielle Sicherheit im Alter und bei Eintritt eines Invaliditäts- oder Todesfalls zu bieten.

Der Pensionsplan sieht dazu folgende von Vodafone bzw. vom Mitarbeiter aufzuwendende Versorgungsbeiträge² vor:

- Beiträge von Vodafone:
 - monatliche Grundbeiträge (Abschnitt B Ziffer 1).
- Mitarbeiterbeiträge:
 - monatliche Zusatzbeiträge (Abschnitt B Ziffer 2),
 - Einmalbeiträge (Abschnitt B Ziffer 3).

Voraussetzung der Geltung dieses Pensionsplans für einen Mitarbeiter ist, dass dieser vom Geltungsbereich des „Tarifvertrag über die Einführung des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP BW sowie des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP NRW“ vom 01.10.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß der Vorgängerregelung „TV KKP BW“ hatte.

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Alle Versorgungsbeiträge werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

Monatliche Grund- und Zusatzbeiträge

Vodafone entrichtet im Rahmen des Pensionsplans monatliche Grundbeiträge zur Altersversorgung. Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem im Monat der Beitragsbereitstellung jeweils gezahlten monatlichen Brutto-Tarifentgelt nach Entgelttabelle zzgl. – im jeweiligen Zahlungsmonat – Urlaubsgeld sowie einmaliger tariflicher Zuwendung.³

Der Mitarbeiter kann außerdem freiwillig eigene monatliche Beiträge durch Entgeltumwandlung finanzieren (monatliche Zusatzbeiträge).

Einmalbeiträge

Der Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit, Einmalzahlungen in Einmalbeiträge umzuwandeln und damit seine Versorgung aufzustocken, um – je nach persönlicher Versorgungssituation – mögliche Versorgungslücken weiter zu schließen.

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jeden Mitarbeiter ein individuelles Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle von Vodafone und vom Mitarbeiter geleisteten Beiträge gutgeschrieben.

Anlage der Beiträge

Alle Beiträge werden von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt, die ausschließlich der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dienen. Vodafone eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren. Um unterschiedlichen Risikoneigungen der Mitarbeiter gerecht zu

³ Hat der Mitarbeiter einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen, so wird dem beitragsfähigen Einkommen das Krankengeld bzw. bei nicht versicherungspflichtigen Mitarbeitern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet. Gleiches gilt für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG.

werden, bietet Vodafone dem Mitarbeiter für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen.

Das Risiko der Sicherstellung der arbeitgeber- und der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge trägt Vodafone (Beitragsgarantie). Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in der Fondsanlage sowohl durch die Auswahl geeigneter Fonds als auch mit Hilfe einer altersabhängigen Anlage der Beiträge berücksichtigt („Life-Cycle-Modelle“).

Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Beiträge, sondern werden mit dem Fondsvermögen verrechnet.

Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds geschlossen.

Versorgungsguthaben bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod)

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Vormonats der Fälligkeit der Versorgungsleistung, mindestens jedoch der Summe der arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträge (Beitragsgarantie).

Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, behält der ausgeschiedene Mitarbeiter eine unverfallbare Anwartschaft auf das Versorgungsguthaben. Die bis zu diesem Zeitpunkt mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile nehmen weiterhin an der Fondsentwicklung teil. Garantiert ist bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens die Summe der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge.

B. VERSORGUNGSBEITRÄGE

1. Monatliche Grundbeiträge

Vodafone gewährt den Mitarbeitern während der Beitragszeit monatliche Grundbeiträge. Diese betragen

- 2,25% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4).

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln. Ebenso können die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen zugunsten monatlicher Zusatzbeiträge umgewandelt werden, sofern der entsprechende Tarifvertrag, auf dessen Basis dem Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen zustehen, dies zulässt.⁴

2.2 Die monatlichen Zusatzbeiträge dürfen 80% des Entgelts des Mitarbeiters gemäß Ziffer 2.1 im jeweiligen Umwandlungsmonat nicht übersteigen.

3. Einmalbeiträge

3.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Einmalzahlungen, die zusätzlich zum monatlichen Grundgehalt gezahlt werden (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), zur Finanzierung von Einmalbeiträgen umzuwandeln.

⁴ Es kann nur der jeweils volle kalendermonatliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden. Entscheidet sich ein Mitarbeiter bis zum 31. Oktober 2022 für eine Umwandlung des vollen kalendermonatlichen Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen erhält er im November 2022 eine Einmalzahlung in den Vodafone Pensionsplan. Die Einmalzahlung entspricht den seit April 2022 kumulierten vermögenswirksamen Leistungen abzüglich der bereits in diesem Zeitraum geleisteten vermögenswirksamen Leistungen.

- 3.2 Vodafone kann einen Höchstbetrag für die Umwandlung von Einmalzahlungen festsetzen.

4. Beitragsfähiges Einkommen

- 4.1 Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem im Monat der Beitragsbereitstellung jeweils gezahlten monatlichen Brutto-Tarifentgelt nach Entgelttabelle zzgl. 1/12 der im Monat der Beitragsbereitstellung vertraglich vereinbarten folgenden Vergütungsbestandteile:

- Urlaubsgeld
- einmalige tarifliche Zuwendung.

Sofern und solange der Mitarbeiter einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen hat, wird dem beitragsfähigen Einkommen das Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Mitarbeitern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuss gezahlt worden ist. Gleiches gilt für den Zuschuss von Vodafone zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG.

- 4.2 Andere Vergütungsbestandteile gehören nicht zum (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), können aber, sofern es sich um Einmalzahlungen handelt, gemäß Ziffer 3 in Einmalbeiträge umgewandelt werden.

5. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 5.1 Die Entgeltumwandlung sowie deren Beendigung oder Änderung erfolgt rein elektronisch über das Vodafone Online-Konto des Mitarbeiters (Pension Plan Konto). Für die Entgeltumwandlung sowie deren Änderung gibt der Mitarbeiter die Höhe des Umwandlungsbetrags (nominal oder als Prozentwert vom beitragsfähigen Einkommen) sowie den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil auf seinem Pension Plan Konto ein.

- 5.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.
- 5.3 Eine Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung wird ab dem aktuellen Kalendermonat wirksam, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen Stichtag vorgenommen wird. Der Stichtag wird auf der Pension Plan Webseite veröffentlicht.
- 5.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.
- 5.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

6. Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe

- 6.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 6.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und dem Mitarbeiter individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde; die Beitragszeit endet jedoch spätestens am 31.12.2026.
- 6.3 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber ver.di festlegen, ob und wie die Beitragszeit bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verlängert wird. Hat Vodafone jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.

- 6.4 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber ver.di festlegen, dass nach dieser Erklärung von Vodafone bereitgestellte Grundbeiträge den letzten vor der Erklärung bereitgestellten Grundbeitrag nicht übersteigen dürfen (sog. Einfrieren der Beitragshöhe).
- Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrads wird für den Vergleich nach Satz 1 der auf den geänderten Beschäftigungsgrad umgerechnete Beitrag zugrunde gelegt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen die Entgeltzahlung ausgesetzt oder vermindert war.
- 6.5 Beabsichtigt Vodafone von der Möglichkeit der Erklärung nach Ziffer 6.3 bzw. 6.4 Gebrauch zu machen, wird ver.di zwei Monate vorher darüber informiert. Die Erklärungsabsicht wird mit dem Ziel einer Verständigung in diesem Zeitraum mit ver.di erörtert. Das Recht von Vodafone nach Ziffer 6.3 bzw. Ziffer 6.4 bleibt von dem Ergebnis der Erörterungen unberührt.

C. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE

1. Individuelles Versorgungskonto

- 1.1 Für jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem die Versorgungsbeiträge auf separaten Unterkonten und getrennt nach Beiträgen von Vodafone und Beiträgen des Mitarbeiters spätestens zum Ultimo des Monats, in dem die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, gutgeschrieben werden.
- 1.2 Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, den Stand seines individuellen Versorgungskontos über sein Pension Plan Konto einzusehen. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand seines individuellen Versorgungskontos.

Diese Mitteilung weist die Summe der Versorgungsbeiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.⁵

2. Anlage der Versorgungsbeiträge

- 2.1 Zum Zwecke der Finanzierung der Versorgungsleistungen werden alle Versorgungsbeiträge von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt. Inhaberin der Investmentfondsanteile, einschließlich neu hinzukommender Fondsanteile aus der Anlage neuer Versorgungsbeiträge, wird allein Vodafone. Der Mitarbeiter erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche an den Fonds. Vodafone wählt die konkreten Investmentfonds aus und kann diese jederzeit ersetzen bzw. durch weitere ergänzen. Der Mitarbeiter hat hierbei kein Mitspracherecht.
- 2.2 Vodafone bietet dem Mitarbeiter mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das vom Mitarbeiter gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der monatlichen Beiträge einerseits und die Anlage der Einmalbeiträge andererseits. Vodafone ist berechtigt, die Anlagealternativen bzw. die Risikoprofile zu ändern und die Anlage der Versorgungsbeiträge entsprechend der neuen Anlagealternativen bzw. Risikoprofile umzuschichten.
- 2.3 Macht ein Mitarbeiter keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Versorgungsbeiträge in dem in der Anlage 1b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
- 2.4 Das Risikoprofil für die monatlichen Beiträge einerseits sowie für die Einmalbeiträge andererseits kann der Mitarbeiter jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich

⁵ Die jährliche Mitteilung dient in erster Linie dem Zweck, dass Vodafone steuerlich wirksam Pensionsrückstellungen bilden darf. Vodafone behält sich vor, zukünftig auf eine Versendung der Mitteilung zu verzichten, sofern dies aus steuerlicher Sicht nicht mehr erforderlich ist.

für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige Beiträge) der jeweiligen Beitragsform (monatliche Beiträge bzw. Einmalbeiträge) und wird zum Ultimo des aktuellen Kalendermonats umgesetzt, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen seitens Vodafone festgelegten und auf der Pension Plan Webseite aufgeführten Stichtag erklärt wird.

- 2.5 Die Struktur der Kapitalanlage ist auf das individuelle Lebensalter des Mitarbeiters abgestimmt („Life-Cycle-Modelle“). Die Aufteilung der Versorgungsbeiträge in den Anlagealternativen erfolgt durch Vodafone auf Basis des für das jeweilige Risikoprofil hinterlegten Life-Cycle-Modells.
- 2.6 Die Anlage der Versorgungsbeiträge in die Investmentfonds nach Maßgabe der Ziffern 2.2 bis 2.5 erfolgt jeweils zum Ultimo des Monats, in dem das beitragsfähige Einkommen bzw. die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären.
- 2.7 Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds abgeschlossen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Versorgungsbeiträge dem Mitarbeiter bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugutekommen.
- 2.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Versorgungsbeiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.

D. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

1. Definition Versorgungsfall

- 1.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
- a) Altersleistung nach Ziffer 2;
 - b) Invalidenleistung nach Ziffer 3;
 - c) Todesfalleistung nach Ziffer 4.
- 1.2 Auf die unter Ziffer 1.1 genannten Versorgungsleistungen besteht ein Rechtsanspruch.

2. Altersleistung

- 2.1 Der Mitarbeiter kann die Altersleistung auf Antrag in Anspruch nehmen, wenn er mit oder nach Erreichen der normalen Altersgrenze i. S. v. Ziffer 2.2 aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheidet.
- 2.2 Die normale Altersgrenze ist der Letzte des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. bzw. (bei Erteilung einer Zusage ab dem 01.01.2012) das 62. Lebensjahr vollendet.

3. Invalidenleistung

- 3.1 Mitarbeiter, die wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des Vodafone Risikoplan 2021 (VRP 2021) vom 01.04.2021 in seiner jeweils geltenden Fassung vor Erreichen der normalen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheiden, erhalten auf Antrag eine Invalidenleistung.
- 3.2 Ab Erreichen der für den Mitarbeiter geltenden normalen Altersgrenze besteht kein Anspruch auf eine Invalidenleistung nach Ziffer 3.1 mehr, da ab diesem Zeitpunkt die Altersleistung nach Ziffer 2 in Anspruch genommen werden kann.

4. Todesfalleistung

4.1 Stirbt der Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalls nach Ziffer 2 oder 3, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf eine Todesfalleistung, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner des Mitarbeiters;
- sofern kein Ehepartner, bzw. eingetragener Lebenspartner, vorhanden ist:
 - der namentlich benannte Lebensgefährte des Mitarbeiters;
- sofern weder ein Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner noch ein namentlich benannter Lebensgefährte vorhanden ist:
 - die Kinder des Mitarbeiters, die durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) als Hinterbliebene im steuerlichen Sinne⁶ anerkannt werden, als Gesamtgläubiger.

4.2 Der Mitarbeiter kann schriftlich gegenüber Vodafone eine abweichende Rangfolge der in Ziffer 4.1 genannten Hinterbliebenen festlegen sowie, bei mehreren gleichrangig begünstigten Hinterbliebenen, die prozentuale Verteilung der Todesfalleistung auf diese.⁷

⁶ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017.

⁷ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch den jeweiligen Mitarbeiter – ihre Gültigkeit.

- 4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Hinterbliebenenleistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁸
- 4.4 Sollte kein nach den zuvor genannten Regelungen Begünstigter vorhanden sein, so wird auf Antrag an die erbberechtigte Person ein Sterbegeld in Höhe des für Pensionskassen jeweils steuerlich zulässigen Höchstbetrages (aktuell sind dies 8.000 EUR) geleistet, maximal jedoch in Höhe des Versorgungsguthabens. Sind mehrere Personen erbberechtigt, so erhält jede Person den Anteil am Sterbegeld, der dem ihr zuerkannten Erbeil gemäß Erbschein entspricht.

5. Höhe der Versorgungsleistungen

- 5.1 Die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls gemäß Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 richtet sich nach der Summe des vorhandenen Versorgungsguthabens, welches sich aus dem arbeitgeberfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens und dem arbeitnehmerfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens zusammensetzt. Der jeweilige Teil des Versorgungsguthabens entspricht dem Wert der aus den arbeitgeberfinanzierten bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung gemäß Abschnitt F liegt; jedoch mindestens der Summe der für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

⁸ Aktuelle Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Leistung an einen Lebensgefährten ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Beschäftigten in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht (vgl. Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017).

- 5.2 Die Investmentfondsanteile werden am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung des Versorgungsguthabens liegt, veräußert.

E. UNVERFALLBARKEIT

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 eingetreten ist, so behält der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (unverfallbare Anwartschaft).
2. Vodafone berücksichtigt bei der weiteren Anlage der zum Ausscheidenszeitpunkt mit den Versorgungsbeiträgen erworbenen Investmentfondsanteile das beim Ausscheiden des Mitarbeiters bestehende Risikoprofil (gem. Anlage 1). Ein Wechsel des Risikoprofils ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft möglich. Abschnitt C Ziffer 2.4 gilt insoweit entsprechend.
3. Für die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls i. S. v. Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 nach unverfallbarem Ausscheiden gilt Abschnitt D Ziffer 5 entsprechend.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter von Vodafone eine Bestätigung über die Höhe der bei Eintritt eines Versorgungsfalls garantierten Leistung. Diese entspricht der Summe der bis zum Ausscheiden für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens i. S. v. Abschnitt D Ziffer 5.1 geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

F. AUSZAHLUNG

1. Einmalkapital

- 1.1 Das Versorgungsguthaben wird in allen Versorgungsfällen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Ebenso das Sterbegeld nach Abschnitt D Ziffer 4.4, welches zeitnah nach Versterben des Mitarbeiters, frühestens aber nach Vorlage des Erbscheins ausgezahlt wird.
- 1.2 Das Einmalkapital wird am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, sofern der Antrag auf die Versorgungsleistung rechtzeitig – in der Regel drei Monate vor Fälligkeit – gestellt wurde. Andernfalls erfolgt die Auszahlung des Einmalkapitals zum nächstmöglichen Zeitpunkt.⁹
- 1.3 Auf Antrag des Mitarbeiters bzw. des sonstigen Versorgungsberechtigten und mit Zustimmung von Vodafone kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 1.4 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt eines Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung des Einmalkapitals haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

⁹ Die Änderung des Auszahlungszeitpunkts und damit der Fälligkeit hat Auswirkungen auf den Zeitpunkt der Feststellung der Höhe des Versorgungsguthabens sowie den Zeitpunkt der Veräußerung des Versorgungsguthabens gemäß Abschnitt D Ziffer 5. Dies gilt auch für alle anderen gemäß Abschnitt F erfolgenden Änderungen des Auszahlungszeitpunkts.

2. Raten

- 2.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität in höchstens zehn Jahresraten ausgezahlt. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 2.2 Die erste Ratenzahlung erfolgt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rate) – am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Andernfalls erfolgt die Auszahlung der ersten Rate zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die weiteren Raten werden jeweils am 31. Januar der Folgejahre ausgezahlt.
- 2.3 Wählt der Mitarbeiter die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens am letzten Werktag des Monats, der vor der ersten Ratenzahlung liegt, die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100% in Rentenfonds.
- 2.4 Die Höhe der einzelnen Rate ergibt sich, indem der Wert der am letzten Werktag des Monats, der vor der jeweiligen Ratenzahlung liegt, jeweils vorhandenen Rentenfonds durch die Anzahl der noch zu leistenden Raten dividiert wird. Die ausgezahlten Raten reduzieren das in Rentenfonds angelegte Versorgungsguthaben.
- 2.5 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt des Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung der ersten Rate oder während der Ratenzahlung haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf die ausstehenden Raten.

3. Rente

- 3.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität ganz oder teilweise verrentet. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 3.2 Die Höhe der Rente errechnet sich durch versicherungsmathematische Umwandlung des Versorgungsguthabens in eine lebenslange monatliche Rente. Die versicherungsmathematische Umwandlung basiert auf einem bei Eintritt des Versorgungsfalls erhältlichen Versicherungstarif. Die Versicherungsgesellschaft und der Versicherungstarif werden von Vodafone ausgewählt.
- 3.3 Der Mitarbeiter kann wählen zwischen einer Verrentung mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung; näheres richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungstarifs.
- 3.4 Höhe, Art und Umfang der Rente bzw. der Versorgung werden dem Mitarbeiter durch einen entsprechenden Versorgungsausweis vor Rentenbeginn mitgeteilt.
- 3.5 Die Rentenzahlung beginnt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rente) – im Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Versicherung mit der Rentenzahlung beginnen würde.
- 3.6 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone kann die Rentenzahlung zu einem früheren Zeitpunkt beginnen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 3.7 Die Auszahlung der Renten erfolgt jeweils spätestens zum Letzten eines Kalendermonats.
- 3.8 Die lebenslang gezahlten Renten werden jährlich um 1% p. a. erhöht.

G. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus dem Pensionsplan können von dem Mitarbeiter weder abgetreten noch verpfändet werden. Jede dennoch erfolgte Abtretung oder Verpfändung ist Vodafone gegenüber unwirksam.

2. Datenschutz

Vodafone ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Pensionsplans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

3. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf den Pensionsplan Anwendung. Die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanswartschaften und die laufenden Leistungen werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) nach Maßgabe der jeweils geltenden Vorschriften abgesichert.

ANLAGE 1

a) Wachstum

b) Balance

c) Sicherheit

Vodafone

Pensionsplan

Tarif 2022 KKP NRW

(VPP Tarif 2022 KKP NRW)

1. Oktober 2022

Inhalt

A.	ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS	4
B.	VERSORGUNGSBEITRÄGE.....	7
1.	Monatliche Grundbeiträge	7
2.	Monatliche Zusatzbeiträge	7
3.	Einmalbeiträge	7
4.	Beitragsfähiges Einkommen	8
5.	Umsetzung der Entgeltumwandlung	8
6.	Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe	9
C.	VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE	10
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	10
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge	11
D.	VERSORGUNGSLEISTUNGEN	13
1.	Definition Versorgungsfall.....	13
2.	Altersleistung.....	13
3.	Invalidenleistung	13
4.	Todesfalleistung	14
5.	Höhe der Versorgungsleistungen	15
E.	UNVERFALLBARKEIT	16
F.	AUSZAHLUNG	17
1.	Einmalkapital.....	17
2.	Raten	18

3.	Rente	19
G.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	20
1.	Abtretung und Verpfändung	20
2.	Datenschutz	20
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	20
	ANLAGE 1	21

A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS- PLANS

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone den Mitarbeitern¹ sowie deren versorgungsberechtigten Angehörigen eine größere finanzielle Sicherheit im Alter und bei Eintritt eines Invaliditäts- oder Todesfalls zu bieten.

Der Pensionsplan sieht dazu folgende von Vodafone bzw. vom Mitarbeiter aufzuwendende Versorgungsbeiträge² vor:

- Beiträge von Vodafone:
 - monatliche Grundbeiträge (Abschnitt B Ziffer 1).
- Mitarbeiterbeiträge:
 - monatliche Zusatzbeiträge (Abschnitt B Ziffer 2),
 - Einmalbeiträge (Abschnitt B Ziffer 3).

Voraussetzung der Geltung dieses Pensionsplans für einen Mitarbeiter ist, dass dieser vom Geltungsbereich des „Tarifvertrag über die Einführung des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP BW sowie des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 KKP NRW “ vom 01.10.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß der Vorgängerregelung „TV KKP NRW“ hatte.

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Alle Versorgungsbeiträge werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

Monatliche Grund- und Zusatzbeiträge

Vodafone entrichtet im Rahmen des Pensionsplans monatliche Grundbeiträge zur Altersversorgung. Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem gemäß Lohnsteuerbescheinigung maßgebenden monatlich gezahlten Bruttoarbeitslohn.³

Der Mitarbeiter kann außerdem freiwillig eigene monatliche Beiträge durch Entgeltumwandlung finanzieren (monatliche Zusatzbeiträge).

Einmalbeiträge

Der Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit, Einmalzahlungen in Einmalbeiträge umzuwandeln und damit seine Versorgung aufzustocken, um – je nach persönlicher Versorgungssituation – mögliche Versorgungslücken weiter zu schließen.

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jeden Mitarbeiter ein individuelles Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle von Vodafone und vom Mitarbeiter geleisteten Beiträge gutgeschrieben.

Anlage der Beiträge

Alle Beiträge werden von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt, die ausschließlich der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dienen. Vodafone eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren. Um unterschiedlichen Risikoneigungen der Mitarbeiter gerecht zu werden, bietet Vodafone dem Mitarbeiter für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen.

³ Hat der Mitarbeiter einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen, so wird dem beitragsfähigen Einkommen das Krankengeld bzw. bei nicht versicherungspflichtigen Mitarbeitern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuss gezahlt worden ist.

Das Risiko der Sicherstellung der arbeitgeber- und der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge trägt Vodafone (Beitragsgarantie). Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in der Fondsanlage sowohl durch die Auswahl geeigneter Fonds als auch mit Hilfe einer altersabhängigen Anlage der Beiträge berücksichtigt („Life-Cycle-Modelle“).

Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Beiträge, sondern werden mit dem Fondsvermögen verrechnet.

Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds geschlossen.

Versorgungsguthaben bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod)

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Vormonats der Fälligkeit der Versorgungsleistung, mindestens jedoch der Summe der arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträge (Beitragsgarantie).

Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, behält der ausgeschiedene Mitarbeiter eine unverfallbare Anwartschaft auf das Versorgungsguthaben. Die bis zu diesem Zeitpunkt mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile nehmen weiterhin an der Fondsentwicklung teil. Garantiert ist bei Eintritt des Versorgungsfalls mindestens die Summe der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge.

B. VERSORGUNGSBEITRÄGE

1. Monatliche Grundbeiträge

Vodafone gewährt den Mitarbeitern während der Beitragszeit monatliche Grundbeiträge. Diese betragen

- 2,5% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4).

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln. Ebenso können die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen zugunsten monatlicher Zusatzbeiträge umgewandelt werden, sofern der entsprechende Tarifvertrag, auf dessen Basis dem Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen zustehen, dies zulässt.⁴

2.2 Die monatlichen Zusatzbeiträge dürfen 80% des Entgelts des Mitarbeiters gemäß Ziffer 2.1 im jeweiligen Umwandlungsmonat nicht übersteigen.

3. Einmalbeiträge

3.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Einmalzahlungen, die zusätzlich zum monatlichen Grundgehalt gezahlt werden (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), zur Finanzierung von Einmalbeiträgen umzuwandeln.

⁴ Es kann nur der jeweils volle kalendermonatliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden. Entscheidet sich ein Mitarbeiter bis zum 31. Oktober 2022 für eine Umwandlung des vollen kalendermonatlichen Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen erhält er im November 2022 eine Einmalzahlung in den Vodafone Pensionsplan. Die Einmalzahlung entspricht den seit April 2022 kumulierten vermögenswirksamen Leistungen abzüglich der bereits in diesem Zeitraum geleisteten vermögenswirksamen Leistungen.

- 3.2 Vodafone kann einen Höchstbetrag für die Umwandlung von Einmalzahlungen festsetzen.

4. Beitragsfähiges Einkommen

- 4.1 Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem im Monat der Beitragsbereitstellung gemäß Lohnsteuerbescheinigung maßgebenden monatlich gezahlten Bruttoarbeitslohn.

Hat der Mitarbeiter von Vodafone einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen, wird dem beitragsfähigen Einkommen das Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Mitarbeitern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuss gezahlt worden ist.

- 4.2 Andere Vergütungsbestandteile gehören nicht zum (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), können aber, sofern es sich um Einmalzahlungen handelt, gemäß Ziffer 3 in Einmalbeiträge umgewandelt werden.

5. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 5.1 Die Entgeltumwandlung sowie deren Beendigung oder Änderung erfolgt rein elektronisch über das Vodafone Online-Konto des Mitarbeiters (Pension Plan Konto). Für die Entgeltumwandlung sowie deren Änderung gibt der Mitarbeiter die Höhe des Umwandlungsbetrags (nominal oder als Prozentwert vom beitragsfähigen Einkommen) sowie den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil auf seinem Pension Plan Konto ein.
- 5.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.
- 5.3 Eine Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung wird ab dem aktuellen Kalendermonat wirksam, wenn sie bis spätestens zum

jeweiligen Stichtag vorgenommen wird. Der Stichtag wird auf der Pension Plan Webseite veröffentlicht.

- 5.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.
- 5.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

6. Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe

- 6.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 6.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und dem Mitarbeiter individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde; die Beitragszeit endet jedoch spätestens am 31.12.2031.
- 6.3 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber ver.di festlegen, ob und wie die Beitragszeit bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verlängert wird. Hat Vodafone jeweils bis zum Ende eines Kalenderjahres keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.
- 6.4 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber ver.di festlegen, dass nach dieser Erklärung von Vodafone bereitgestellte Grundbeiträge den letzten vor der Erklärung bereitgestellten Grundbeitrag nicht übersteigen dürfen (sog. Einfrieren der Beitragshöhe).

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Erklärung bereits bestanden hat, erhalten – vorbehaltlich einer anderen Regelung durch

Betriebsvereinbarung – für die Dauer von fünf Jahren monatlich einen zusätzlichen Grundbeitrag 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 für Zeiten, in denen die Entgeltzahlung ausgesetzt oder vermindert war.

- 6.5 Beabsichtigt Vodafone von der Möglichkeit der Erklärung nach Ziffer 6.3 bzw. 6.4 Gebrauch zu machen, wird ver.di zwei Monate vorher darüber informiert. Die Erklärungsabsicht wird mit dem Ziel einer Verständigung in diesem Zeitraum mit ver.di erörtert. Das Recht von Vodafone nach Ziffer 6.3 bzw. Ziffer 6.4 bleibt von dem Ergebnis der Erörterungen unberührt.

C. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE

1. Individuelles Versorgungskonto

- 1.1 Für jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem die Versorgungsbeiträge auf separaten Unterkonten und getrennt nach Beiträgen von Vodafone und Beiträgen des Mitarbeiters spätestens zum Ultimo des Monats, in dem die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, gutgeschrieben werden.
- 1.2 Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, den Stand seines individuellen Versorgungskontos über sein Pension Plan Konto einzusehen. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand seines individuellen Versorgungskontos.

Diese Mitteilung weist die Summe der Versorgungsbeiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.⁵

2. Anlage der Versorgungsbeiträge

- 2.1 Zum Zwecke der Finanzierung der Versorgungsleistungen werden alle Versorgungsbeiträge von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt. Inhaberin der Investmentfondsanteile, einschließlich neu hinzukommender Fondsanteile aus der Anlage neuer Versorgungsbeiträge, wird allein Vodafone. Der Mitarbeiter erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche an den Fonds. Vodafone wählt die konkreten Investmentfonds aus und kann diese jederzeit ersetzen bzw. durch weitere ergänzen. Der Mitarbeiter hat hierbei kein Mitspracherecht.
- 2.2 Vodafone bietet dem Mitarbeiter mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das vom Mitarbeiter gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der monatlichen Beiträge einerseits und die Anlage der Einmalbeiträge andererseits. Vodafone ist berechtigt, die Anlagealternativen bzw. die Risikoprofile zu ändern und die Anlage der Versorgungsbeiträge entsprechend der neuen Anlagealternativen bzw. Risikoprofile umzuschichten.
- 2.3 Macht ein Mitarbeiter keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Versorgungsbeiträge in dem in der Anlage 1b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
- 2.4 Das Risikoprofil für die monatlichen Beiträge einerseits sowie für die Einmalbeiträge andererseits kann der Mitarbeiter jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige Beiträge)

⁵ Die jährliche Mitteilung dient in erster Linie dem Zweck, dass Vodafone steuerlich wirksam Pensionsrückstellungen bilden darf. Vodafone behält sich vor, zukünftig auf eine Versendung der Mitteilung zu verzichten, sofern dies aus steuerlicher Sicht nicht mehr erforderlich ist.

der jeweiligen Beitragsform (monatliche Beiträge bzw. Einmalbeiträge) und wird zum Ultimo des aktuellen Kalendermonats umgesetzt, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen seitens Vodafone festgelegten und auf der Pension Plan Webseite aufgeführten Stichtag erklärt wird.

- 2.5 Die Struktur der Kapitalanlage ist auf das individuelle Lebensalter des Mitarbeiters abgestimmt („Life-Cycle-Modelle“). Die Aufteilung der Versorgungsbeiträge in den Anlagealternativen erfolgt durch Vodafone auf Basis des für das jeweilige Risikoprofil hinterlegten Life-Cycle-Modells.
- 2.6 Die Anlage der Versorgungsbeiträge in die Investmentfonds nach Maßgabe der Ziffern 2.2 bis 2.5 erfolgt jeweils zum Ultimo des Monats, in dem das beitragsfähige Einkommen bzw. die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären.
- 2.7 Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds abgeschlossen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Versorgungsbeiträge dem Mitarbeiter bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugutekommen.
- 2.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Versorgungsbeiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.

D. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

1. Definition Versorgungsfall

1.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:

- a) Altersleistung nach Ziffer 2;
- b) Invalidenleistung nach Ziffer 3;
- c) Todesfalleistung nach Ziffer 4.

1.2 Auf die unter Ziffer 1.1 genannten Versorgungsleistungen besteht ein Rechtsanspruch.

2. Altersleistung

2.1 Der Mitarbeiter kann die Altersleistung auf Antrag in Anspruch nehmen, wenn er mit oder nach Erreichen der normalen Altersgrenze i. S. v. Ziffer 2.2 aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheidet.

2.2 Die normale Altersgrenze ist der Letzte des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. bzw. (bei Erteilung einer Zusage ab dem 01.01.2012) das 62. Lebensjahr vollendet.

3. Invalidenleistung

3.1 Mitarbeiter, die wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des Vodafone Risikoplan 2021 (VRP 2021) vom 01.04.2021 in seiner jeweils geltenden Fassung vor Erreichen der normalen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheiden, erhalten auf Antrag eine Invalidenleistung.

3.2 Ab Erreichen der für den Mitarbeiter geltenden normalen Altersgrenze besteht kein Anspruch auf eine Invalidenleistung nach Ziffer 3.1 mehr, da ab diesem Zeitpunkt die Altersleistung nach Ziffer 2 in Anspruch genommen werden kann.

4. Todesfalleistung

4.1 Stirbt der Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalls nach Ziffer 2 oder 3, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf eine Todesfalleistung, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner des Mitarbeiters;
- sofern kein Ehepartner, bzw. eingetragener Lebenspartner, vorhanden ist:
 - der namentlich benannte Lebensgefährte des Mitarbeiters;
- sofern weder ein Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner noch ein namentlich benannter Lebensgefährte vorhanden ist:
 - die Kinder des Mitarbeiters, die durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) als Hinterbliebene im steuerlichen Sinne⁶ anerkannt werden, als Gesamtgläubiger.

4.2 Der Mitarbeiter kann schriftlich gegenüber Vodafone eine abweichende Rangfolge der in Ziffer 4.1 genannten Hinterbliebenen festlegen sowie, bei mehreren gleichrangig begünstigten Hinterbliebenen, die prozentuale Verteilung der Todesfalleistung auf diese.⁷

4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Hinterbliebenenleistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils

⁶ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017.

⁷ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch den jeweiligen Mitarbeiter – ihre Gültigkeit.

geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁸

- 4.4 Sollte kein nach den zuvor genannten Regelungen Begünstigter vorhanden sein, so wird auf Antrag an die erbberechtigte Person ein Sterbegeld in Höhe des für Pensionskassen jeweils steuerlich zulässigen Höchstbetrages (aktuell sind dies 8.000 EUR) geleistet, maximal jedoch in Höhe des Versorgungsguthabens. Sind mehrere Personen erbberechtigt, so erhält jede Person den Anteil am Sterbegeld, der dem ihr zuerkannten Erbteil gemäß Erbschein entspricht.

5. Höhe der Versorgungsleistungen

- 5.1 Die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls gemäß Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 richtet sich nach der Summe des vorhandenen Versorgungsguthabens, welches sich aus dem arbeitgeberfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens und dem arbeitnehmerfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens zusammensetzt. Der jeweilige Teil des Versorgungsguthabens entspricht dem Wert der aus den arbeitgeberfinanzierten bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung gemäß Abschnitt F liegt; jedoch mindestens der Summe der für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

⁸ Aktuelle Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Leistung an einen Lebensgefährten ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Beschäftigten in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht (vgl. Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017).

- 5.2 Die Investmentfondsanteile werden am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung des Versorgungsguthabens liegt, veräußert.

E. UNVERFALLBARKEIT

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 eingetreten ist, so behält der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (unverfallbare Anwartschaft).
2. Vodafone berücksichtigt bei der weiteren Anlage der zum Ausscheidenszeitpunkt mit den Versorgungsbeiträgen erworbenen Investmentfondsanteile das beim Ausscheiden des Mitarbeiters bestehende Risikoprofil (gem. Anlage 1). Ein Wechsel des Risikoprofils ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft möglich. Abschnitt C Ziffer 2.4 gilt insoweit entsprechend.
3. Für die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls i. S. v. Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 nach unverfallbarem Ausscheiden gilt Abschnitt D Ziffer 5 entsprechend.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter von Vodafone eine Bestätigung über die Höhe der bei Eintritt eines Versorgungsfalls garantierten Leistung. Diese entspricht der Summe der bis zum Ausscheiden für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens i. S. v. Abschnitt D Ziffer 5.1 geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

F. AUSZAHLUNG

1. Einmalkapital

- 1.1 Das Versorgungsguthaben wird in allen Versorgungsfällen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Ebenso das Sterbegeld nach Abschnitt D Ziffer 4.4, welches zeitnah nach Versterben des Mitarbeiters, frühestens aber nach Vorlage des Erbscheins ausgezahlt wird.
- 1.2 Das Einmalkapital wird am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, sofern der Antrag auf die Versorgungsleistung rechtzeitig – in der Regel drei Monate vor Fälligkeit – gestellt wurde. Andernfalls erfolgt die Auszahlung des Einmalkapitals zum nächstmöglichen Zeitpunkt.⁹
- 1.3 Auf Antrag des Mitarbeiters bzw. des sonstigen Versorgungsberechtigten und mit Zustimmung von Vodafone kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 1.4 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt eines Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung des Einmalkapitals haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

⁹ Die Änderung des Auszahlungszeitpunkts und damit der Fälligkeit hat Auswirkungen auf den Zeitpunkt der Feststellung der Höhe des Versorgungsguthabens sowie den Zeitpunkt der Veräußerung des Versorgungsguthabens gemäß Abschnitt D Ziffer 5. Dies gilt auch für alle anderen gemäß Abschnitt F erfolgenden Änderungen des Auszahlungszeitpunkts.

2. Raten

- 2.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität in höchstens zehn Jahresraten ausgezahlt. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 2.2 Die erste Ratenzahlung erfolgt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rate) – am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Andernfalls erfolgt die Auszahlung der ersten Rate zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die weiteren Raten werden jeweils am 31. Januar der Folgejahre ausgezahlt.
- 2.3 Wählt der Mitarbeiter die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens am letzten Werktag des Monats, der vor der ersten Ratenzahlung liegt, die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100% in Rentenfonds.
- 2.4 Die Höhe der einzelnen Rate ergibt sich, indem der Wert der am letzten Werktag des Monats, der vor der jeweiligen Ratenzahlung liegt, jeweils vorhandenen Rentenfonds durch die Anzahl der noch zu leistenden Raten dividiert wird. Die ausgezahlten Raten reduzieren das in Rentenfonds angelegte Versorgungsguthaben.
- 2.5 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt des Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung der ersten Rate oder während der Ratenzahlung haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf die ausstehenden Raten.

3. Rente

- 3.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität ganz oder teilweise verrentet. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 3.2 Die Höhe der Rente errechnet sich durch versicherungsmathematische Umwandlung des Versorgungsguthabens in eine lebenslange monatliche Rente. Die versicherungsmathematische Umwandlung basiert auf einem bei Eintritt des Versorgungsfalls erhältlichen Versicherungstarif. Die Versicherungsgesellschaft und der Versicherungstarif werden von Vodafone ausgewählt.
- 3.3 Der Mitarbeiter kann wählen zwischen einer Verrentung mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung; näheres richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungstarifs.
- 3.4 Höhe, Art und Umfang der Rente bzw. der Versorgung werden dem Mitarbeiter durch einen entsprechenden Versorgungsausweis vor Rentenbeginn mitgeteilt.
- 3.5 Die Rentenzahlung beginnt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rente) – im Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Versicherung mit der Rentenzahlung beginnen würde.
- 3.6 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone kann die Rentenzahlung zu einem früheren Zeitpunkt beginnen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 3.7 Die Auszahlung der Renten erfolgt jeweils spätestens zum Letzten eines Kalendermonats.
- 3.8 Die lebenslang gezahlten Renten werden jährlich um 1% p. a. erhöht.

G. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus dem Pensionsplan können von dem Mitarbeiter weder abgetreten noch verpfändet werden. Jede dennoch erfolgte Abtretung oder Verpfändung ist Vodafone gegenüber unwirksam.

2. Datenschutz

Vodafone ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Pensionsplans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

3. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf den Pensionsplan Anwendung. Die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanswartschaften und die laufenden Leistungen werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) nach Maßgabe der jeweils geltenden Vorschriften abgesichert.

ANLAGE 1

a) Wachstum

b) Balance

c) Sicherheit

Tarifvertrag

vom

8. September 1998

in der Fassung vom 10.06.2009

Zwischen

der Kabel BW GmbH & Co. KG (Kabel BW)

- nachstehend Arbeitgeber genannt -

einerseits

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft

– Baden-Württemberg –

Sitz Stuttgart

- nachstehend Ver.di genannt -

andererseits

- gemeinsam Tarifvertragsparteien genannt -

wird der folgende Tarifvertrag geschlossen:

**Tarifvertrag
über eine betriebliche Altersversorgung
nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Baden-Württemberg
GmbH & Co. KG**

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die bei der Kabel BW in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrags (MTV) Kabel BW fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Personen im Sinne von § 5 Absatz 2 BetrVG; dazu zählen auch die Geschäftsführer der Kabel BW,
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
 - c) Außertarifliche Mitarbeiter im Sinne des § 11 MTV Kabel BW ,
 - d) Arbeitnehmer, die Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung haben,
 - e) die von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der Kabel BW ohne Bezüge beurlaubten Beamten,
 - f) (entfallen)
 - g) Arbeitnehmer, die eine einzelvertragliche Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben,
 - h) Auszubildende,
 - i) Praktikanten und Aushilfen.

§ 2

Betriebliche Altersversorgung

Für die vom § 1 erfassten Arbeitnehmer wird eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Zur Durchführung kommen 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 können die Tarifvertragsparteien 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.
- (3) Die Zuordnungserklärung nach dem vorstehenden Absatz 2 erfolgt durch eine schriftliche Nachtragsvereinbarung zwischen der Kabel BW und ver.di zu diesem Tarifvertrag, in der Art und Umfang der zugeordneten Leistungsverpflichtungen sowie der von der Zuordnung erfasste Personenkreis zweifelsfrei bestimmt sein müssen.

§ 4

Inkrafttreten und Laufzeit

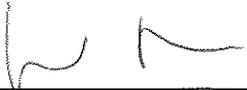
- (1) Dieser Tarifvertrag ist in seiner ursprünglichen Fassung am 1. Januar 1999 in Kraft getreten und gilt in der vorliegenden Fassung ab dem 30.09.2009.¹
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 9 Monaten jeweils zum 30. September eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30.09.2014 gekündigt werden.

Heidelberg, den 01.07.2009

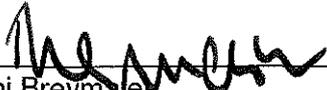
Stuttgart, den

Kabel BW GmbH & Co. KG

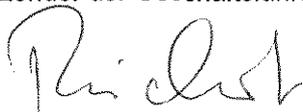
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Baden-Württemberg



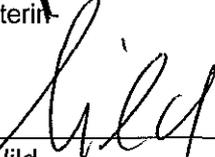
 Harald Rösch
 Vorsitzender der Geschäftsführung



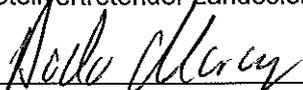
 Leni Breymale
 -Landesleiterin-



 Dr. Holger Püchert
 Geschäftsführer



 Werner Wild
 -Stellvertretender Landesleiter-



 Bodo Moray – Gewerkschaftssekretär -

¹ Für Dienstzeiten bis zum 29.09.2009 gilt die bis dahin jeweils maßgebliche Fassung des Tarifvertrages. Für Dienstzeiten ab dem 30.09.2009 gilt die vorliegende Fassung.

VERSORGUNGSORDNUNG

INHALTSÜBERSICHT

Versorgungsbestimmungen

Präambel

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

Präambel

1. Die Kabel BW GmbH & Co. KG bekennt sich im Rahmen des gegebenen Marktumfeldes zu ihrer sozialen und gesellschaftspolitischen Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Ein Beitrag hierzu ist die tarifvertragliche Regelung der betrieblichen Altersversorgung.
2. Der Arbeitgeber gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach folgenden Grundsätzen:
 - Der Arbeitgeber richtet für den Arbeitnehmer ein persönliches Versorgungskonto ein und führt dieses mit Kontonummer, Kontoauszügen und Belegen.
 - Der Arbeitgeber stellt während der Beitragszeit jährliche Beiträge bereit.
 - Jeder Beitrag wird altersabhängig unter Berücksichtigung einer kapitalmarktnahen Verzinsung in eine Versicherungssumme umgerechnet.
 - Die Versicherungssummen werden dem Versorgungskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben.
 - Der im Versorgungsfall erreichte Stand des Versorgungskontos ist das Versorgungsguthaben des Arbeitnehmers, das als Einmalkapital, in Raten oder als Rente ausgezahlt wird.
 - Der Arbeitgeber erbringt die Leistungen unmittelbar mit Rechtsanspruch (Pensionszusage).
 - Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleibt das Versorgungskonto mit dem erreichten Stand erhalten, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind, andernfalls verfällt es.

Im Einzelnen sind die nachfolgenden Versorgungsbestimmungen maßgebend.

Versorgungsbestimmungen

1 Beitrag

- 1.1 Der Arbeitgeber stellt an jedem 30. September in der Beitragszeit (7.1) für Arbeitnehmer einen Beitrag bereit. Der Beitrag beträgt ab dem Bereitstellungsstichtag 30.09.2009 2,25% der anzurechnenden Bezüge (1.2). Der Beitrag wird auf volle Euro kaufmännisch gerundet.
- 1.2 Anzurechnen ist für jeden vollen Monat, für den der Arbeitnehmer in den der Bereitstellung des Beitrags vorangegangenen 12 Monaten (Referenzzeitraum) vom Arbeitgeber ein Gehalt bezogen hat, jeweils 1/12 des Brutto-Jahresgrundgehalts², das zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am letzten Tag des jeweiligen Kalendermonats (Ermittlungszeitpunkt) vereinbart war. Sofern und solange der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum im Sinne von Ziffer 1.1 einen Zuschuss zum Krankengeld (siehe § 20 Abs. 7 MTV Kabel BW) bezogen hat, wird den anzurechnenden Bezügen das Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuss gezahlt worden ist. Gleiches gilt für den Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG. Übt ein Arbeitnehmer während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim Arbeitgeber aus, ist das für die Teilzeitbeschäftigung vereinbarte Brutto-Jahresgrundgehalt entsprechend Satz 1 anzurechnen.

Tritt ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis zum Unternehmen in ein auf unbestimmte Dauer begründetes Arbeitsverhältnis beim Unternehmen ein, so wird der Arbeitnehmer von da an so behandelt, als ob bereits das befristete Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer begründet gewesen wäre und somit Beiträge bereits während der Dauer der Befristung bereitgestellt worden wären.
- 1.3 Endet das Arbeitsverhältnis in der Beitragszeit, so stellt der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Gehalt im Sinne der Ziffer 1.2 bezogen hat, zwischen dem vorangegangenen 30. September und dem Ende des Arbeitsverhältnisses 1/12 des am vorangegangenen 30. September nach 1.1 bereitgestellten Beitrags, kaufmännisch gerundet auf volle Euro, als zusätzlichen Beitrag bereit. Der zusätzliche Beitrag entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. September endet.
- 1.4 Der Arbeitgeber kann gemäß 7.2 die Höhe des Beitrags auf den jeweils letzten Stand begrenzen.

2 Brutto-Jahresgrundgehalt umfasst das monatliche Tarifentgelt nach Entgelttabelle zum jeweiligen ETV KBW x 12, zzgl. Urlaubsgeld und einmaliger tariflicher Zuwendung ohne Leistungsentgelt und ohne sonstige Bezüge

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 Euro.
- 2.3.1 Der Altersfaktor richtet sich nach dem Alter und dem gemäß Ziff. 7.6.1 jeweils vereinbarten Richtzins. Die jeweiligen Werte der dem entsprechenden Richtzins und Alter zugeordneten Altersfaktoren werden der im Anhang 2 beigefügten Altersfaktorentabelle entnommen. Mit Wirkung zum 30.09.2009 werden die Altersfaktoren, denen ein Richtzins von 4,5% p.a. zugrunde liegt, vereinbart, so dass die Altersfaktoren aus Spalte Nr. 8 des Anhangs 2 Anwendung finden.
- 2.3.2 Als Alter gilt die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr des Arbeitnehmers.
- 2.4 Ab Alter 61 (2.3.2) wird dem Versorgungskonto an jedem 30. September vor dem Versorgungsfall sowie letztmalig bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Bonussumme gutgeschrieben. Die Bonussumme beträgt ab dem 30.09.2009, kaufmännisch gerundet auf volle Euro 4,5% p. a. des am jeweils vorangegangenen 30. September erreichten Stands des Versorgungskontos.

3 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall

- 3.1 Das Versorgungsguthaben ist der bei Erwerb des Anspruchs nach 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 Erfüllen der Voraussetzungen zum Bezug der gesetzlichen Regelaltersrente (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 bzw. der hinterlassene 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 i.S.v. § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz³ erwerben jeweils als Gesamtgläubiger Anspruch auf das Versorgungsguthaben je zu gleichen Teilen
- als Waisenleistung, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet und kein Anspruch nach Ziffer 3.2.2 erworben wird.
- 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 Das Versorgungsguthaben wird als Einmalkapital ausgezahlt. Auf Antrag des Versorgungsberechtigten oder des Arbeitgebers kann das Versorgungsguthaben mit Zustimmung der jeweils anderen Partei⁴
- in Raten ausgezahlt oder
 - sofern das Versorgungskapital mindestens 50.000,- € beträgt, ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, verrentet werden.
- 4.1.2 Bei der Entscheidung nach 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 4,5% p. a. angehoben.

³ Die Tarifpartner sind sich einig, dass bei Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2007 erteilt wurden, die Altersgrenzen des § 32 EStG in der bis zum 31.12.2006 geltenden Fassung (27. Lebensjahr) gelten (s. BMF-Schreiben vom 20.01.2009 Rdnr. 186).

⁴ D.h. auf Antrag des Versorgungsberechtigten mit Zustimmung von Kabel BW oder auf Antrag von Kabel BW mit Zustimmung des Versorgungsberechtigten

- 4.3 Zur Auszahlung in Raten wird das Versorgungsguthaben in gleiche Teilbeträge geteilt. Jeder Teilbetrag wird ab dem Versorgungsfall bis zu seiner Fälligkeit als Rate nach jeweils 12 Monaten um 4,5% 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 für Versorgungsfälle, die nach Ablauf des 30.09.2009 eintreten, ein Rechnungszins von 4,5% sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden und die für den Ansatz der Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz des Unternehmens zuletzt zugrunde gelegten biometrischen Rechnungsgrundlagen (z. Zt. „Richttafeln 2005 G“ von Prof. Klaus Heubeck) zu verwenden.

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.

- 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 5.3 benannte Bankkonto, gegebenenfalls vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.

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, Statuswechsel

- 6.1 Grundsatz
 - 6.1.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1 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 Versorgungsfalls und sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, bleibt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten. Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalls richtet sich nach dem beim Ende des Arbeitsverhältnisses erreichten Stand des Versorgungskontos zuzüglich etwaiger nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch gutgeschriebener Bonussummen gemäß 2.4.
 - 6.1.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft nach 6.1.2 auf einen nach dem BetrAVG zur Übernahme von Versorgungsverpflichtungen zugelassenen Versorgungsträger zu übertragen (s. § 3 Abs. 2 TV BAV KabelBW).
- 6.2 (entfallen)
- 6.3 (entfallen)

6.4 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 Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer⁵ (BV BAV AT), so wird diese bisherige Versorgungszusage ab dem Wechselzeitpunkt abgelöst. Zum Wechselzeitpunkt wird 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 im Kapitalkontenplan werden entsprechend den Regelungen nach Ziffer 9 (VAP-Besitzstand I) oder Ziffer 10 (VAP-Besitzstand II) fortgeführt.

6.5 Wechsel eines tariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der außertariflichen Arbeitnehmer (Statuswechsel)

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 6.4 vorgenommen. Im übrigen richtet sich eine etwaige Weiterführung des Versorgungskontos ausschließlich nach den für den außertariflichen Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt maßgeblichen Bestimmungen.

6.6 (entfallen)

7 Beitragszeit, Vorbehalte

7.1 Die Beitragszeit beginnt am 30. September 1999 und endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, jedoch spätestens am 30. September 2014. Der Arbeitgeber kann jederzeit durch schriftliche Erklärung festlegen, ob und wie die Beitragszeit bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses verlängert wird. Hat er jeweils bis zum Ende eines Geschäftsjahres keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert, nach Ablauf des Geschäftsjahres 2010 ohne Erklärung erstmals bis zum 30. September 2015. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.

⁵ Noch zu vereinbaren

- 7.2 Der Arbeitgeber kann jederzeit durch schriftliche Erklärung festlegen, dass nach dieser Erklärung bereitgestellte Beiträge den letzten vor der Erklärung bereitgestellten Beitrag nicht übersteigen dürfen.

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 1.2 maßgebende Zeitraum nicht 12 volle Monate umfasst oder Zeiten enthält, in denen die Entgeltzahlung 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 zwei Monate vorher darüber informiert. Die Erklärungsabsicht wird mit dem Ziel einer Verständigung in diesem Zeitraum 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 hieraus 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.
- 7.6 Verhandlungsklausel zur Zinsanpassung
- 7.6.1 Das Unternehmen strebt mit dieser Versorgungsregelung eine kapitalmarktnahe Verzinsung der Beiträge zum Versorgungskonto über die in Anhang 2 definierten Altersfaktoren an. Mit Wirkung zum 30.09.2009 kommen daher diejenigen Altersfaktoren (2.3.1) zur Anwendung, die einer Verzinsung von 4,5 % p. a. zugeordnet sind (Anhang 2 Spalte 8).
- 7.6.2 Sollte der 10-jährige REX®-Index der Deutschen Börse jeweils jährlich am 30.09. nach dem Abschluss dieses Tarifvertrages um mehr als 0,5 %-Punkte von dem den jeweils anzuwendenden Altersfaktoren zugrundeliegenden Richtzins abweichen, verpflichten sich die Tarifpartner, auf Verlangen einer Partei unverzüglich in Verhandlungen über eine Änderung dieses Tarifvertrages mit dem Ziel einzutreten, den anzuwendenden Richtzins der Altersfaktorentabelle für die Verzinsung der künftigen Beiträge an die veränderte Marktsituation anzupassen und damit diesbezüglich die kapitalmarktnahe Verzinsung wiederherzustellen. Ein Verhandlungsverlangen im Sinne von Satz 1 muss jeweils bis spätestens zum Ablauf des 15. Januar eines Kalenderjahres dem Erklärungsgegner schriftlich zugegangen sein. Ein Verhandlungsverlangen kann frühestens ab dem 01.10.2010 gestellt werden. Erfolgt in einem Kalenderjahr, in dem die Voraussetzungen eines Verhandlungsverlangens nach Satz 1 vorliegen, bis zum Fristablauf im Sinne von Satz 2 kein Verhandlungsverlangen, so ist eine Anpassung im Sinne von Satz 1 für das betreffende Referenzzeitraum (1.10. bis 30.09.) ausgeschlossen. Die Anpassung nach Satz 1 darf nur in den in der als Anhang 2 beigefügten Alters-

faktorentabelle enthaltenen Zinsstufen erfolgen. Der nach einer Anpassung maßgebende Richtzins ersetzt ab dem Inkrafttreten der entsprechenden Änderung dieses Tarifvertrages zugleich auch jeweils den in Ziffer 2.4 festgelegten Zinssatz für Bonussummen sowie die in den Ziffern 4.2, 4.3, und 4.4.1 festgelegten Zinssätze für die Verzinsung der Versorgungsguthaben bzw. Ratenteilbeträge oder unmittelbaren Verrentung ab dem Versorgungsfall bis zur jeweiligen Fälligkeit. Der maßgebliche Richtzins gemäß der beigefügten Altersfaktorentabelle darf 3,0 % nicht unterschreiten und 5,0 % nicht überschreiten.

- 7.6.3 Kommt es bis zum auf ein Verhandlungsverlangen nach 7.6.2 folgenden 15. Februar nicht zum Abschluss eines dem in 7.6.2 genannten Ziel entsprechenden Tarifvertrages, so erfolgt die Bildung einer tariflichen Schlichtungsstelle. Vor Bildung der Schlichtungsstelle soll ein Gespräch zwischen den Verhandlungsführern der Tarifparteien stattfinden. Die Schlichtungsstelle wird paritätisch mit 3 Arbeitnehmer- und 3 Arbeitgebervertretern, die von der jeweiligen Partei bis zum auf das Verhandlungsverlangen folgenden 28. Februar benannt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden besetzt, der von den Tarifvertragsparteien im Wechsel benannt wird, wobei das Los darüber entscheidet, welche Tarifvertragspartei das Benennungsrecht zuerst ausübt. Die Schlichtungsstelle fasst ihren Schlichtungsspruch nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Spruchfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Spruchfassung teil. Der Schlichtungsspruch ist schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und beiden Tarifvertragsparteien zuzuleiten.

Die Schlichtungsstelle fasst ihren Schlichtungsspruch unter angemessener Berücksichtigung der Belange dieses Tarifvertrages nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch die Tarifvertragsparteien nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Spruchs an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Die Schlichtungsstelle hat ihren den in 7.6.2 genannten Festlegungen entsprechenden Schlichtungsspruch bis zum auf das Verhandlungsverlangen folgenden 31. März zu treffen. Die Parteien unterwerfen sich bereits jetzt dem jeweiligen Spruch dieser tariflichen Schlichtungsstelle. Erfolgt bis zum auf die Bildung der tariflichen Schlichtungsstelle folgenden 31. März kein Schlichtungsspruch, so endet das Änderungsverfahren zum Richtzins im betreffenden Referenzzeitraum ohne Richtzinsanpassung und es verbleibt bei dem bis dahin geltenden Richtzins.

- 7.6.4 Endet in einem Referenzzeitraum ein Änderungsverfahren nach 7.6.2 bis 7.6.3 mit einer Richtzinsanpassung, so gilt die betreffende Richtzinsfestlegung bis zum Ablauf des zweiten auf den Zeitpunkt dieser Richtzinsanpassung folgenden Referenzzeitraums und ein erneutes Verhandlungsverlangen nach 7.6.2 kann jeweils frühestens für das dritte auf den Zeitpunkt dieser Richtzinsanpassung folgenden Referenzzeitraum erhoben werden.

7.6.5 Die Ergebnisse der Verhandlungen nach 7.6.2 bis 7.6.4 werden diesem Tarifvertrag als Anhang 3 beigelegt.

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 30. September (Erhöhungsstichtag), erstmals am 30. September 1999, 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 Erhöhungsstichtag 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 Ein Versorgungsfall wegen Erwerbsminderung nach Ziffer 3.2.1 gilt auch dann als eingetreten, wenn ein Arbeitnehmer sein 40. Lebensjahr vollendet hat, die Voraussetzungen des entsprechenden Versicherungsfalls 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 Kabel BW ruht. Dasselbe gilt unabhängig vom Lebensalter, wenn der vorstehende Versorgungsfall durch einen bei der Kabel BW 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 (Garantierrente) beanspruchen. Erhält er trotz ernsthaften Betreibens seines Rentenantrags, ggf. im Klageweg, keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, so wird die Garantierrente um den Betrag der Schätzensrente 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
- der Arbeitseinkünfte jeglicher Art - als Arbeitseinkünfte gelten 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 der gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente zusätzlich vom Arbeitgeber eine EM-Erhöhrungsrente. Die EM-Erhöhrungsrente beträgt 50 % der erstmalig festgesetzten gesetzlichen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Insoweit entfällt auch eine Rückzahlung nach Ziffer 9.6.1.3. Die EM-Erhöhrungsrente nach Satz 1 darf zusammen mit der gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente 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-Erhöhrungsrente entsprechend gekürzt. Die Dynamisierung der EM-Erhöhrungsrente richtet sich nach Ziffer 9.5.

9.6.1.5 Der Anspruch auf Garantierente, Erhöhrungsrente sowie EM-Erhöhrungsrente nach den vorstehenden Absätzen endet bei Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gemäß § 23 Abs. 11 Satz 3 MTV Kabel BW

- 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 Absatz 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 % ein behalten. Soweit die gesetzliche Rente bewilligt oder abgelehnt wird, erfolgt eine Spitzabrechnung unter Berücksichtigung der ggf. abzuführenden Beitraglasten.

9.6.2 Befristete volle Erwerbsminderung

9.6.2.1 Ein Versorgungsfall wegen Erwerbsminderung nach Ziffer 3.2.1 gilt auch dann als eingetreten, wenn vor Erreichen der festen Altersgrenze befristete volle Erwerbsminderung im Sinne der ge-

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 Kabel BW 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 (Garantierente).

9.6.2.2 Für den Beginn, das Ruhen sowie das Ende des Anspruchs auf Garantierente nach Ziffer 9.6.2.1 gilt Ziffer 9.6.1.2 und 9.6.1.5 entsprechend. Während des Bezugs der Garantierente 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 Versorgungsfalles 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 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 Versorgungsfalles 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 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.

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 Kabel BW 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 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.

Eingangs 31.07.00

Tarifvertrag

vom 24. Februar 2000

Zwischen

**der Kabel Deutschland GmbH
(KDG)**

einerseits

und

**der Deutschen Postgewerkschaft
- Hauptvorstand -
Sitz Frankfurt/Main**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrages „Betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan“ geschlossen:

§ 1

Änderung des Tarifvertrages über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der KDG

§ 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die bei der KDG in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des MTV KDG fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrages gilt nicht für
 - a) Personen im Sinne von § 5 Absatz 2 BetrVG; dazu zählen auch die Geschäftsführer der KDG,
 - b) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
 - c) Arbeitnehmer, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Vergütungsgruppe verlangt und deren Monatsentgelt auf außertariflicher Grundlage über den Rahmen der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe um 15 v.H. hinausgehend geregelt wird, wenn sie durch Einzelvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen worden sind,
 - d) Arbeitnehmer, die Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung haben,
 - e) die von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei der KDG ohne Bezüge beurlaubten Beamten,
 - f) Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages über eine betriebliche Altersversorgung für rentennahe Jahrgänge fallen,
 - g) Arbeitnehmer, die eine einzelvertragliche Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben,
 - h) Auszubildende,
 - i) Praktikanten und Aushilfen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchstabe c):

Unter der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe ist das höchste regelmäßige Monatsentgelt der jeweils maßgebenden Vergütungstabelle zuzüglich 67 % des jeweils maßgebenden maximalen Monatsbetrages des Leistungsentgelts (bei Kräften in Vertriebsfunktionen 60 % des Betrages für Arbeitnehmer, die nicht in Vertriebsfunktionen tätig sind) zu verstehen, dem die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 8 Absatz 1 MTV KDG zugrunde liegt. Bei einer abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird das höchste regelmäßige Monatsentgelt zuzüglich des jeweils maßgebenden Teils des Leistungsentgelts anteilig nach dieser Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Die sich hiernach ergebenden Mindestjahresgehälter der außertariflichen Arbeitnehmer werden auf der Grundlage der für die jeweilige Beschäftigtengruppe maßgebenden Tabellen nach folgender Berechnung ermittelt:

- a) *Für Arbeitnehmer, die nicht in Vertriebsfunktionen beschäftigt werden:
(VGr 8/4. Gruppenstufe + max. Monatsbetrag des Leistungsentgelts x 0,67) x 1,15 x 12*
- b) *Für Arbeitnehmer in Vertriebsfunktionen:
(VGr 8/4. Gruppenstufe + max. Monatsbetrag des Leistungsentgelts der vglb. Arbeitnehmer, die nicht in Vertriebsfunktionen tätig sind x 0,6) x 1,15 x 12"*

§ 2

Änderungen der Anlage zum Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der KDG (Versorgungsordnung)

1. In der Inhaltsübersicht werden folgende Änderungen vorgenommen:
 - a) Ziffer 6 erhält folgende Fassung:
„6 Unverfallbarkeit, Arbeitgeberwechsel“
 - b) Nach Ziffer 10 wird folgende Ziffer eingefügt:
„11 Befristete Erwerbsunfähigkeit“
2. Die Ziffer 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Ziffer 4.4.1 erhält folgende Fassung:
„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 Versorgungsfalles 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.“

b) Nach Ziffer 4.4 wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

„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.“

3. Ziffer 6.2.1 erhält folgende Fassung:

„6.2.1 Tritt ein Arbeitnehmer vor dem Eintritt des Versorgungsfalles im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei der KDG in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Konzernunternehmen des Telekom-Konzerns im Sinne von § 18 AktG (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.“

4. Ziffer 6.2.2 erhält folgende Fassung:

„6.2.2 Tritt das andere Konzernunternehmen (Ziffer 6.2.1) im Falle eines Arbeitgeberwechsels nach 6.2.1 nicht mit schuldbefreiender Wirkung in die bisherige Versorgungszusage der KDG ein, bleibt die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter entsprechender Anwendung von Ziffer 6.1.2, 6.1.3 und 9.8 auch dann aufrecht erhalten, 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.“

5. Ziffer 6.3.1 erhält folgende Fassung:

„6.3.1 Tritt ein Arbeitnehmer vor dem Eintritt des Versorgungsfalles im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis bei einem Konzernunternehmen (Ziffer 6.2.1) in ein Arbeitsverhältnis zur KDG ein und besteht in dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (Wechselzeitpunkt) für den Arbeitnehmer eine Versorgungszusage, die den Regelungen dieses Tarifvertrages entspricht, so tritt die KDG ab dem Wechselzeitpunkt in die bisherige Versorgungszusage mit schuldbefreiender Wirkung ein und führt die betriebliche Altersversorgung gemäß Ziffer 6.3.2 fort. Die Zustimmung des Arbeitnehmers zur schuldbefreienden Übernahme gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich nach dem Arbeitgeberwechsel widerspricht.“

6. Nach Ziffer 6.3 werden folgende neue Ziffern 6.4, 6.5 und 6.6 eingefügt:

„6.4 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 vom 01.01.1998 in deren jeweils geltender Fassung (BV BAVAT), so wird diese bisherige Versorgungszusage ab dem Wechselzeitpunkt abgelöst und in entsprechender Anwendung von Ziffer 6.3.2.1 und ggf. 6.3.2.2 nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages fortgeführt.

6.5 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 6.3.2.1 vorgenommen. Im übrigen richtet sich eine etwaige Weiterführung des Versorgungskontos ausschließlich nach den für den außertariflichen Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt maßgeblichen Bestimmungen.

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

7. Nach Ziffer 9.3 wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

„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.“

8. Ziffer 9.6 wird wie folgt gefasst:

„9.6 Versorgungsleistungen bei ruhendem Arbeitsverhältnis

9.6.1 Berufsunfähigkeit und Dienstunfähigkeit

9.6.1.1 Der Versorgungsfall der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit nach Ziffer 3.2.1 gilt auch dann als eingetreten, wenn ein Arbeitnehmer sein 40. Lebensjahr vollendet hat, die Voraussetzungen des entsprechenden Versicherungsfalls 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 KDG ruht. Dasselbe gilt unabhängig vom Lebensalter, wenn der vorstehende Versorgungsfall durch einen bei der KDG 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 Schätzrente 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
- der Arbeitseinkünfte jeglicher Art - als Arbeitseinkünfte gelten 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 Berufsunfähigkeitsrente und Vorliegen der Voraussetzungen der Ziffer 9.6.1.1 erhält der Arbeitnehmer für die Zeit des Bezugs der gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente zusätzlich vom Arbeitgeber eine BU-Erhöhungsrente. Die BU-Erhöhungsrente beträgt 50 % der erstmalig festgesetzten gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente. Insoweit entfällt auch eine Rückzahlung nach Ziffer 9.6.1.3. Die BU-Erhöhungsrente nach Satz 1 darf zusammen mit der gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente zum Zeitpunkt der erstmaligen Zahlung die Höhe der zum Neuordnungstichtag nach den unter Ziffer 9.1 Buchstabe c) genannten Regelungen festgestellten Schätzrente nicht übersteigen. Im Fall des Übersteigens wird die BU-Erhöhungsrente entsprechend gekürzt. Die Dynamisierung der BU-Erhöhungsrente richtet sich nach Ziffer 9.5.

9.6.1.5 Der Anspruch auf Garantierente, Erhöhungsrente sowie BU-Erhöhungsrente nach den vorstehenden Absätzen endet bei Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gemäß § 23 Abs. 11 Satz 3 MTV 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 Absatz 1 nicht als Eintritt eines Versorgungsfalls gilt -,
- durch Wiedereintritt in die aktive Beschäftigung - in diesem Fall wird das während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses beitragsfrei

- 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 Erwerbsunfähigkeit

9.6.2.1 Der Versorgungsfall der Erwerbsunfähigkeit nach Ziffer 3.2.1 gilt auch dann als eingetreten, wenn vor Erreichen der festen Altersgrenze befristete Erwerbsunfähigkeit 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 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 (Garantierente).

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

9. Nach Ziffer 10 wird folgende neue Ziffer 11 eingefügt:

„11 Befristete Erwerbsunfähigkeit

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 KDG ruhendem

Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses befristete Rente wegen Erwerbsunfähigkeit 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.

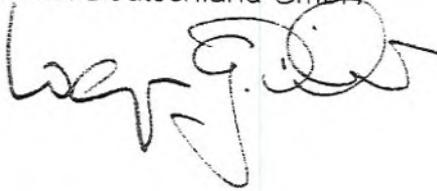
- 11.2.2 Die Zusatzrente wird monatlich auf das nach Ziffer 5.3 benannte Bankkonto, gegebenenfalls vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge, ausgezahlt, erstmals für den Monat, in dem das Arbeitsverhältnis zu ruhen beginnt, frühestens jedoch für den Monat, ab dem nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers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

§ 3
In-Kraft-Treten

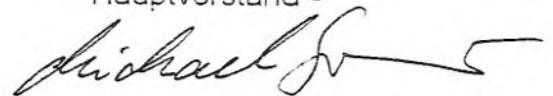
- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2000 in Kraft, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.
- (2) § 2 Ziffer 2 und 9 treten am 1. Juni 1999 in Kraft.
- (3) § 2 Ziffer 7 und 8 treten am 1. Januar 1999 in Kraft.

Frankfurt, den 24. Februar 2000

Die Geschäftsführung der
Kabel Deutschland GmbH



Deutsche Postgewerkschaft
- Hauptvorstand -



Tarifvertrag

vom 24. Februar 2000

Zwischen

**der Kabel Deutschland GmbH
(KDG)**

einerseits

und

**der Deutschen Postgewerkschaft
- Hauptvorstand -
Sitz Frankfurt/Main**

andererseits

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Tarifvertrag über einen Versorgungseigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung bei der KDG

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die tariflichen Arbeitnehmer der KDG, die dem Geltungsbereich des Tarifvertrages über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der KDG in dessen jeweils geltender Fassung (BAVTV "Kapitalkontenplan") unterfallen.

§ 2 Versorgungseigenanteil

Die von § 1 erfassten Arbeitnehmer können am Eigenbeteiligungsplan zur betrieblichen Altersversorgung nach den Bestimmungen über den Versorgungseigenanteil (Anlage) teilnehmen.

§ 3 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2000 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 9 Monaten jeweils zum 30. September eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30. September 2010, gekündigt werden.

Frankfurt, den 24. Februar 2000

Die Geschäftsführung der
Kabel Deutschland GmbH



Deutsche Postgewerkschaft
- Hauptvorstand -



Versorgungseigenanteil zur betrieblichen Altersversorgung bei der KDG

1 Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan

1.1 Arbeitnehmer, für die ein Versorgungskonto nach der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") eingerichtet ist, können jeweils in dem auf die Einrichtung des Kontos folgenden Jahr ihre Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan erklären. Die Erklärung muss bis spätestens 31. August beim Arbeitgeber eingegangen sein.

1.2 Die Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan endet mit dem Ende der Beitragszeit nach Ziffer 7.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") oder nach Kündigung der Teilnahme durch den Arbeitnehmer. Die Kündigung kann jederzeit mit einer Frist von 5 Jahren zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum Ende des 10. auf die Teilnahmeerklärung folgenden Jahres, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden. Nach der Beendigung der Teilnahme gelten die Ziffern 3.2 bis 3.4 entsprechend.

1.3 Übergangsregelungen

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bei der KDG bis einschließlich 31. März 2000 begründet ist, können abweichend von Ziffer 1.1 ihre Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan mit der Maßgabe erklären, dass die Erklärung frühestens am 1. April 2000 abgegeben werden kann und bis spätestens 31. Mai 2000 beim Arbeitgeber eingegangen sein muss. Satz 1 gilt für Arbeitnehmer, die von der Sonderregelung in Ziffer 5.1.4 erfasst werden, nur, wenn zugleich mit der Erklärung nach Satz 1 ein Antrag nach Ziffer 5.1.4 auf Überführung des nach dem Tarifvertrag Nr. 26 der Deutschen Telekom AG bestehenden Versorgungskontos gestellt wird; andernfalls sind diese Arbeitnehmer von einer Teilnahme ausgeschlossen.

2 Versorgungseigenanteil, Beitrag

2.1 Während der Beitragszeit nach Ziffer 7.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") stellt der Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die am Eigenbeteiligungsplan teilnehmen, jeweils am 30. November einen Beitrag in Höhe des Versorgungseigenanteils bereit. Der erste Beitrag für den Arbeitnehmer wird am 30. November des auf die Teilnahmeerklärung folgenden Jahres, frühestens am 30. November 2000, bereitgestellt.

2.2 Der Versorgungseigenanteil beträgt 50 % des nach Ziffer 1.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") am vorangegangenen 30. September bereitgestellten Beitrages. Bei der

Ermittlung der Versorgungseigenanteile sind ggf. die Sonderregelungen in Ziffer 5.4.1 und 5.4.2 zu berücksichtigen. Die Bezüge des Monats November werden um den nach Satz 1 ermittelten Versorgungseigenanteil, im Fall von Ziffer 5.4.2 Satz 2 zusätzlich um den für den Sonderbeitrag maßgeblichen Versorgungseigenanteil, gekürzt. Soweit die Bezüge des Monats November für die Kürzung nicht ausreichen, werden die folgenden Bezüge entsprechend gekürzt. Soweit die folgenden Bezüge für eine Kürzung nicht ausreichen, entfällt die Umwandlung mit der Folge, dass auch der entsprechende Beitrag sowie die daraus resultierende Gutschrift zum nach Ziffer 3.1 eingerichteten Versorgungskonto entfallen.

- 2.3 Soweit die Bezüge als Bemessungsgrundlage für andere betriebliche Leistungen oder als Basisgröße für künftige Gehaltserhöhungen dienen, bleiben die ungekürzten Bezüge maßgebend. Entsprechendes gilt für eine eventuelle Rückzahlungspflicht nach § 18 Absatz 6 ERTV KDG.

2.4 Übergangsregelung

Bei Arbeitnehmern, die ihre Teilnahme nach Ziffer 1.3 erklären, erfolgt die Bereitstellung des ersten Beitrags abweichend von Ziffer 2.1 Satz 2 am 30. November 2000. Bei der Ermittlung des Versorgungseigenanteils ist abweichend von Ziffer 2.2 Satz 2 ggf. die Sonderregelung in Ziffer 5.4.3 zu berücksichtigen.

3 Versorgungsbestimmungen

- 3.1 Die Ziffern 2 bis 6, Ziffer 8 und Ziffer 11 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gelten vorbehaltlich der Sonderregelungen in den nachfolgenden Ziffern 3.2 bis 7 mit der Maßgabe entsprechend, dass sämtliche Versorgungsleistungen aus Versorgungseigenanteilen nach diesem Tarifvertrag unmittelbar mit Rechtsanspruch erbracht werden. Für die aus Versorgungseigenanteilen erfolgenden Gutschriften wird ein gesondertes Versorgungskonto eingerichtet. Die Gutschriften erfolgen jeweils rückwirkend zu dem der Beitragsbereitstellung (2.1) vorangegangenen 30. September.
- 3.2 Abweichend von Ziffer 3.2.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") beträgt jedoch die Invalidenleistung nur den Zeitwert des Versorgungsguthabens. Der Zeitwert beträgt das Versorgungsguthaben dividiert durch den für das Kalenderjahr des Versorgungsfalls maßgebenden Altersfaktor - höchstens 4,6 - nach Ziffer 2.3.1 und 2.3.2 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan").
- 3.3 Abweichend von Ziffer 3.2.3 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") besteht Waisenleistungsberechtigung für die hinterlassenen Kinder, die nach den gesetzlichen Vorschriften beim Anspruch auf Kindergeld zu berücksichtigen sind und ihr 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- 3.4 Abweichend von Ziffer 6.1.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") bleibt das nach Ziffer 3.1 eingerichtete Versorgungskonto auch dann erhalten, wenn die gesetzlichen

Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Ziffer 6.1.2 Satz 2 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gilt entsprechend.

4 Arbeitgeberwechsel von der KDG zur Deutschen Telekom AG oder deren Tochterunternehmen

4.1 Ziffer 6.2.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (Wechselzeitpunkt) am Eigenbeteiligungsplan nach diesem Tarifvertrag teilnehmen oder teilgenommen haben, ihre Teilnahme erklärt oder ihre Teilnahme gekündigt haben, die Verpflichtung aus dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan schuldbefreiend auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird. Die Zustimmung zu dieser schuldbefreienden Übernahme gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich nach dem Arbeitgeberwechsel widerspricht.

4.2 Ziffer 6.2.2 Satz 1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Anwartschaft entsprechend Ziffer 3.4 aufrechterhalten bleibt. In diesem Fall ruht die Teilnahme des Arbeitnehmers am Eigenbeteiligungssystem des Telekom-Konzerns. Das Ruhen der Teilnahme endet im Fall von Ziffer 5.1.3 bei Einbeziehung des Arbeitnehmers in den Geltungsbereich eines Eigenbeteiligungsplanes bei einem anderen Konzernunternehmen, der den Regelungen dieses Tarifvertrages entspricht, oder bei Beendigung der Teilnahme durch späteres Ausscheiden aus dem Bereich der Konzernunternehmen.

5 Arbeitgeberwechsel von der Deutschen Telekom AG oder deren Tochterunternehmen zur KDG

5.1 Anwendung dieses Tarifvertrages ab dem Wechselzeitpunkt

5.1.1 Ziffer 6.3.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass bei Arbeitnehmern, die in dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (Wechselzeitpunkt) an einem Eigenbeteiligungsplan, der den Regelungen dieses Tarifvertrages entspricht, (bisheriger Eigenbeteiligungsplan) teilnehmen oder teilgenommen haben, ihre Teilnahme erklärt oder gekündigt haben, die KDG ab dem Wechselzeitpunkt in die Verpflichtung aus dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan mit schuldbefreiender Wirkung eintritt und den Eigenbeteiligungsplan nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages fortführt. Die Zustimmung des Arbeitnehmers zur schuldbefreienden Übernahme gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich nach dem Arbeitgeberwechsel widerspricht.

5.1.2 Hat der Arbeitnehmer in seinem dem Wechselzeitpunkt vorangegangenen Arbeitsverhältnis am bisherigen Eigenbeteiligungsplan nicht teilgenommen,

so kann er nach näherer Maßgabe von Ziffer 1.1 die Teilnahme an der Eigenbeteiligung nach diesem Tarifvertrag erklären. Satz 1 gilt auch für den Fall, dass im dem Wechselzeitpunkt vorangegangenen tariflichen oder außertariflichen Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber keine Teilnahme an einem Eigenbeteiligungsplan angeboten wurde.

5.1.3 Ruht zum Wechselzeitpunkt die Teilnahme des Arbeitnehmers am Eigenbeteiligungssystem des Telekom-Konzerns gemäß Ziffer 4.2 oder einer entsprechenden Regelung eines anderen Konzernunternehmens, so wird der Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt in die Eigenbeteiligung nach diesem Tarifvertrag einbezogen. Die bis dahin ruhende Teilnahme lebt ab dem Zeitpunkt der erneuten Einbeziehung in das Eigenbeteiligungssystem des Telekom-Konzerns (Einbeziehungszeitpunkt) wieder auf. Die Fortführung der Eigenbeteiligung erfolgt im Fall von Satz 1 entsprechend Ziffer 5.1.1 mit der Maßgabe, dass die Bereitstellung des ersten Beitrags aus Versorgungseigenanteilen frühestens an dem auf den Einbeziehungszeitpunkt folgenden 30. November erfolgt.

5.1.4 Übergangsregelung

Versorgungskonten aus Versorgungseigenanteilen, die nach dem Tarifvertrag Nr. 26 der Deutschen Telekom AG bzw. der BV BAVATVE bereits vor dem 1. April 2000 eingerichtet worden sind, werden bei Arbeitnehmern, deren Arbeitgeberwechsel zur KDG bereits vor dem 1. April 2000 stattgefunden hat, auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers in entsprechender Anwendung von Ziffer 6.3.2.1 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") in ein Versorgungskonto nach Ziffer 3.1 mit der Maßgabe überführt, dass bei der Ermittlung des Abschluss-Stands des nach dem Tarifvertrag Nr. 26 der Deutschen Telekom AG eingerichteten Versorgungskontos die Unverfallbarkeitsbedingungen dieses Tarifvertrages anzuwenden sind. Der Antrag nach Satz 1 kann nur zusammen mit einer fristgerechten Teilnahmeerklärung nach Ziffer 1.3 gestellt werden, andernfalls sind die betreffenden Arbeitnehmer von der Überführung des Versorgungskontos und der Teilnahme am Eigenbeteiligungsplan ausgeschlossen.

5.2 Überführung des bisherigen Eigenbeteiligungsplans

Der Eigenbeteiligungsplan für Arbeitnehmer, deren Eigenbeteiligung nach Ziffer 5.1.1 oder 5.1.3 fortzuführen ist, richtet sich ab dem Wechselzeitpunkt in Ablösung des bisherigen Eigenbeteiligungsplans nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages, wobei die Sonderregelungen in den nachfolgenden Ziffern 5.2.1 bis 5.4 zu berücksichtigen sind.

5.2.1 Besteht für den Arbeitnehmer zum Wechselzeitpunkt ein Versorgungskonto nach dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan, so wird zur Ablösung und Weiterführung des bisherigen Eigenbeteiligungsplans zum Wechselzeitpunkt ein Kontoabschluss vorgenommen. Hierzu wird der zum Wechselzeitpunkt erreichte Stand des nach dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan eingerichteten Versorgungskontos entsprechend den Bestimmungen ermittelt, die bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zum Wechselzeitpunkt mit einer unverfallbaren Anwartschaft anzuwenden wären (Abschluss-Stand). Der

Abschluss-Stand des nach dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan eingerichteten Versorgungskontos wird dem nach Ziffer 3.1 einzurichtenden Versorgungskonto als Einmalgutschrift gutgeschrieben.

5.2.2 Hat der Arbeitnehmer vor dem Wechselzeitpunkt seine Teilnahme am bisherigen Eigenbeteiligungsplan erklärt, aber hat aufgrund einer Ziffer 2.1 entsprechenden Regelung die Bereitstellung von Beiträgen aus Versorgungseigenanteilen im bisherigen Eigenbeteiligungsplan noch nicht begonnen und war demgemäß noch kein Versorgungskonto nach dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan eingerichtet, so gilt diese Erklärung auch als Teilnahmeerklärung im Sinne von Ziffer 1.1 und das Unternehmen stellt am 30. November des auf diese Erklärung folgenden Jahres einen Versorgungseigenanteil nach Ziffer 2 bereit.

5.3 Mindestteilnahmedauer und Kündigung

5.3.1 Bei der Berechnung der Mindestteilnahmedauer am Eigenbeteiligungsplan nach Ziffer 1.2 werden die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer vor dem Wechselzeitpunkt ununterbrochen am bisherigen Eigenbeteiligungsplan teilgenommen hat, als Teilnahmezeit im Sinne dieses Tarifvertrages berücksichtigt.

5.3.2 Hat der Arbeitnehmer vor dem Wechselzeitpunkt die Teilnahme am bisherigen Eigenbeteiligungsplan gekündigt, so gilt diese Kündigung auch als Kündigung im Sinne von Ziffer 1.2 mit der Maßgabe, dass der Teil der Kündigungsfrist, der bereits unter Geltung des bisherigen Eigenbeteiligungsplans ab der Kündigungserklärung bis zum Wechselzeitpunkt abgelaufen ist, im Rahmen von Ziffer 1.2 berücksichtigt wird. War im Fall von Satz 1 zum Wechselzeitpunkt die Teilnahme des Arbeitnehmers am bisherigen Eigenbeteiligungsplan bereits beendet, so wird ab dem Wechselzeitpunkt das nach dem bisherigen Eigenbeteiligungsplan eingerichtete Versorgungskonto entsprechend Ziffer 5.2.1 schuldbefreiend in ein Versorgungskonto nach diesem Tarifvertrag übernommen und von der KDG beitragsfrei entsprechend Ziffer 1.2 Satz 3 aufrechterhalten.

5.4 Ermittlung des ersten Versorgungseigenanteils nach dem Arbeitgeberwechsel

5.4.1 Liegt der Wechselzeitpunkt zwischen einem 1. Dezember, frühestens dem 1. Dezember 2000, und dem 30. September des folgenden Jahres (Folgejahr), so stellt der Arbeitgeber am 30. November des Folgejahres, frühestens jedoch am 30. November 2001, einen Versorgungseigenanteil nach Ziffer 2 bereit. Der im Fall von Satz 1 nach Ziffer 2.2 ermittelte Versorgungseigenanteil wird für die vollen Monate zwischen dem dem Wechselzeitpunkt vorangegangenen 30. September und dem Wechselzeitpunkt (Erhöhungsmonate) um einen Zuschlag erhöht. Der Zuschlag ergibt sich aus dem nach Ziffer 2.2 zum 30. September ermittelten Versorgungseigenanteil, dividiert durch die Anzahl der - ggf. anteiligen - Monate zwischen dem Wechselzeitpunkt und dem dem Wechselzeitpunkt folgenden 30. September und dann multipliziert mit der Zahl der Erhöhungsmonate; der Zuschlag wird kaufmännisch gerundet auf volle DM.

5.4.2 Liegt der Wechselzeitpunkt zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November eines Kalenderjahres, frühestens des Jahres 2000, so stellt der Arbeitgeber am 30. November des auf den Wechselzeitpunkt folgenden Jahres (Folgejahr), frühestens am 30. November 2001, gemäß Ziffer 2 einen Beitrag auf Basis des nach Ziffer 2 ermittelten sowie ggf. entsprechend Ziffer 5.4.1 um einen Zuschlag erhöhten Versorgungseigenanteils bereit. Zusätzlich wird auf dem nach Ziffer 3.1 einzurichtenden Versorgungskonto am 30. November des Folgejahres, frühestens am 30. November 2001, einmalig ein Sonderbeitrag in Höhe des nach Satz 1 ermittelten Versorgungseigenanteils bereitgestellt.

5.4.2 Übergangsregelung

Liegt der Wechselzeitpunkt zwischen dem 1. Oktober 1999 und dem 30. September 2000, so stellt der Arbeitgeber am 30. November 2000 einen Versorgungseigenanteil nach Ziffer 2 bereit. Auf die Ermittlung des Versorgungseigenanteils ist Ziffer 5.4.1 entsprechend anzuwenden.

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

Im Fall von Ziffer 6.4 der Versorgungsordnung (Anlage zum BAVTV "Kapitalkontenplan") gilt bei Arbeitnehmern, die in dem vorangegangenen außertariflichen Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Rückwechsels (Wechselzeitpunkt) an dem Eigenbeteiligungsplan nach der Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer – Versorgungseigenanteil – in deren jeweils geltender Fassung (BV BAVATVE) teilnehmen oder teilgenommen haben, ihre Teilnahme erklärt oder gekündigt haben, dass die bisherige Versorgungszusage ab dem Wechselzeitpunkt abgelöst und entsprechend Ziffer 5 nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages fortgeführt wird. Hat der Arbeitnehmer in seinem dem Wechselzeitpunkt vorangegangenen außertariflichen Arbeitsverhältnis am Eigenbeteiligungsplan nach der BV BAVATVE nicht teilgenommen, so kann er nach näherer Maßgabe von Ziffer 1.1 die Teilnahme an der Eigenbeteiligung nach diesem Tarifvertrag erklären.

7 Wechsel eines tariflichen Arbeitnehmers in ein außertarifliches Anstellungsverhältnis

Wechselt ein tariflicher Arbeitnehmer in ein außertarifliches Arbeitsverhältnis bei der KDG, so wird in Bezug auf das zum Zeitpunkt des Wechsels nach diesem Tarifvertrag bestehende Versorgungskonto (Ziffer 3.1) ein Kontoabschluss entsprechend Ziffer 5.2.1 vorgenommen. Im übrigen richtet sich eine etwaige Weiterführung des Eigenbeteiligungsplanes ausschließlich nach den für den außertariflichen Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt maßgeblichen Bestimmungen.