

Betriebsvereinbarung

zwischen der

Vodafone West GmbH

vertreten durch die Geschäftsführung

- nachfolgend: Unternehmen -

und dem

Betriebsrat der Vodafone West GmbH

vertreten durch die/den Betriebsratsvorsitzende/n

- nachfolgend: Betriebsrat -

über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP BW, des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP NRW sowie des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021

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 Betriebsrat sind sich daher darin einig, dass die vom Geltungsbereich erfassten außertariflichen Mitarbeiter weitere Versorgungsanswartschaften ab dem 01.10.2022 ausschließlich auf Basis des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP BW (VPP AT 2022 KKP BW) bzw. des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP NRW (VPP AT 2022 KKP NRW) erwerben.

Zudem wird mit dieser Betriebsvereinbarung für alle von ihrem Geltungsbereich erfassten (außertariflichen und tariflichen) Mitarbeiter ein neuer, versicherungsbasierter Schutz bei Berufsunfähigkeit und bei Tod über einen separaten Risikoplan eingeführt (Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - VRM 2021).

Vor diesem Hintergrund vereinbaren das Unternehmen und der Betriebsrat Folgendes:

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe des Unternehmens in Deutschland.

1.2. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens, die bei ihrem Inkrafttreten in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen und eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung gemäß einer der nachfolgend genannten Versorgungsregelungen haben:²

- Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer (BV bAV AT) zwischen der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG und dem Betriebsrat der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG vom 23.07.2009 (im Folgenden: BV KKP BW).
- Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer inklusive Zusatz-Betriebsvereinbarung zwischen der Deutschen Telekom AG, der DeTelImmobilien GmbH, der DeTeCSM GmbH, der DeTeSystem GmbH, der DeTeMobil GmbH und dem Konzernbetriebsrat vom 01.01.1998 (im Folgenden: KBV KKP NRW).
- 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).

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 dieser Betriebsvereinbarung aus dem Unternehmen oder eines seiner Vorgängergesellschaften ausgeschieden sind, erhalten Leistungen ausschließlich nach dem bis zum Ausscheiden für sie geltenden Pensionsplan.

2. Ablösung der BV KKP BW durch den VPP AT 2022 KKP BW sowie der KBV KKP NRW durch den VPP AT 2022 KKP NRW

- 2.1 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung erwerben die außertariflichen Mitarbeiter mit Zusagen gemäß BV KKP BW bzw. KBV KKP NRW Versorgungsanwartschaften ausschließlich auf Grundlage von Versorgungsbeiträgen bzw. Umwandlungsbeträgen nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplans AT 2022 KKP BW in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP AT 2022 KKP BW) – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß BV KKP BW – bzw. nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplans AT 2022 KKP NRW in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP AT 2022 KKP NRW) – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß KBV KKP NRW.
- 2.2 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung werden den Mitarbeitern keine arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis der BV KKP BW bzw. der KBV KKP NRW mehr gewährt.
- 2.3 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung entstandenes bzw. fälliges Entgelt kann nur zugunsten von Anwartschaften gemäß VPP AT 2022 KKP BW bzw. gemäß VPP AT 2022 KKP NRW umgewandelt werden. Die künftige Teilnahme an der Entgeltumwandlung setzt voraus, dass ein Mitarbeiter diese entsprechend den Vorgaben des VPP AT 2022 KKP BW bzw. des VPP AT 2022 KKP NRW vereinbart (siehe Abschnitt B Ziffer 5 VPP AT 2022 KKP BW bzw. VPP AT 2022 KKP NRW).
- 2.4 Die bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung auf Basis der BV KKP BW bzw. der KBV KKP NRW erdienten arbeitgeberfinanzierten Versorgungsanwartschaften werden als Besitzstand aufrechterhalten.
 - 2.4.1 Die Ermittlung des 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 Besitzstand eines Mitarbeiters entspricht damit dem Stand seines jeweiligen Versorgungskontos gemäß BV KKP BW bzw. KBV KKP NRW zum 30.09.2022 in Euro.
 - 2.4.2 Der Besitzstand wird dem Mitarbeiter auf einem von dem Versorgungskonto gemäß VPP AT 2022 KKP BW bzw. gemäß VPP AT 2022 KKP NRW unabhängigen Versorgungskonto gutgeschrieben (Versorgungskonto Besitzstand).
 - 2.4.3 Im Versorgungsfall erhöht der Besitzstand das gemäß Ziffer 2.1 der vorliegenden Betriebsvereinbarung in Verbindung mit dem VPP AT 2022 KKP BW bzw. VPP AT 2022 KKP NRW erworbene Versorgungsguthaben.
 - 2.4.4 Die Mitarbeiter erhalten ein individuelles Informationsschreiben über die Höhe des Besitzstands.
 - 2.4.5 Sofern ein Mitarbeiter die Versorgungsleistung nicht vor oder mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nimmt, wird der Besitzstand ab dem Ultimo des auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Kalendermonats entsprechend dem Risikoprofil angelegt, welches gemäß Ziffer C.2 VPP AT2022 KKP BW bzw. VPP AT 2022 KKP NRW für die monatlichen Beiträge des Mitarbeiters gilt. Im Versorgungsfall ist mindestens der gemäß Ziffer 2.4.1 ermittelte Besitzstand zu gewähren.
 - 2.4.6 Die Leistungsbedingungen für die aus dem Besitzstand resultierenden Versorgungsleistungen richten sich ausschließlich nach den Regelungen des VPP AT 2022 KKP BW – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß BV KKP BW – bzw. des VPP AT 2022 KKP NRW – Mitarbeiter mit Zusagen gemäß KBV KKP NRW – in ihrer jeweils geltenden Fassung.

- 2.4.7 Für Mitarbeiter mit aufrechtzuerhaltenden VAP-Besitzständen finden ergänzend weiterhin die entsprechenden Regelungen gemäß BV KKP BW bzw. KBV KKP NRW Anwendung.
- 2.5 Der VPP AT 2022 KKP BW und der VPP AT 2022 KKP NRW sowie die BV KKP BW und die KBV KKP NRW sind als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

3. Einführung eines Risikoplans

3.1 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung haben alle vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Mitarbeiter Anspruch auf Risikoleistungen nach Maßgabe des

- Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - Schutz bei Berufsunfähigkeit und Tod - vom 01.04.2021 (VRM 2021)

in seiner jeweils geltenden Fassung.³

3.2 Der VRM 2021 ist als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

4. Schlussbestimmungen

4.1 Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.10.2022 in Kraft und löst die BV KKP BW bzw. die KBV KKP NRW – vorbehaltlich der vorstehenden Regelungen zum Besitzstand – ab. Die Versorgung gemäß BV KKP BW bzw. KBV KKP NRW wird für Mitarbeiter, die ab bzw. nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen begründen, geschlossen.

4.2 Sollten sich einzelne oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen, bleiben die übrigen Bestimmungen und die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung 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 die Betriebsvereinbarung als lückenhaft erweist.

Düsseldorf, den _____

Düsseldorf, den _____

Geschäftsführung der
Vodafone West GmbH

Betriebsrat der
Vodafone West GmbH

³ Protokollnotiz Nr. 4: Für alle Mitarbeiter, die vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst werden, wird zum 01.10.2022 ein anteiliger Beitrag zum VPM 2021 für den Zeitraum 01.10.2022 bis 31.03.2023 bereitgestellt.

Anlage

- Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP BW vom 01.10.2022 (VPP AT 2022 KKP BW)
- Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP NRW vom 01.10.2022 (VPP AT 2022 KKP NRW)
- Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - Schutz bei Berufsunfähigkeit und Tod - vom 01.04.2021 (VRM 2021)
- Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer (BV bAV AT) vom 23.07.2009 (BV KKP BW)
- Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer inklusive Zusatz-Betriebsvereinbarung vom 01.01.1998 (KBV KKP NRW)

Vodafone

**Pensionsplan
AT 2022 KKP BW
(VPP AT 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.	Beitragsbemessungsgrenze	8
6.	Umsetzung der Entgeltumwandlung.....	8
7.	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 der „Betriebsvereinbarung über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP BW, des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP NRW sowie des Vodafone Risikoplan 2021“ vom 01.10.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß der Vorgängerregelung „BV 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-Grundgehalt.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. Gleiches gilt für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG.

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) bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5)

sowie

- 8,25 % des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4) oberhalb der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5).

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten Brutto-Grundgehalt zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln.

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.

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-Grundgehalt.

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. Beitragsbemessungsgrenze

Maßgeblich ist die (monatliche) Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung des Monats, in dem die Versorgungsbeiträge gutgeschrieben werden. Eine Verringerung der (monatlichen) Beitragsbemessungsgrenze bleibt zur Bestimmung der Versorgungsbeiträge unberücksichtigt.

6. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 6.1 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.

- 6.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.
- 6.3 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.
- 6.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.
- 6.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

7. Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe

- 7.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 7.2 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.
- 7.3 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber dem Betriebsrat 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.

- 7.4 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber dem Betriebsrat 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.

- 7.5 Beabsichtigt Vodafone von der Möglichkeit der Erklärung nach Ziffer 7.3 bzw. 7.4 Gebrauch zu machen, wird der Betriebsrat zwei Monate vorher darüber informiert. Die Erklärungsabsicht wird mit dem Ziel einer Verständigung in diesem Zeitraum mit dem Betriebsrat erörtert. Das Recht von Vodafone nach Ziffer 7.3 bzw. Ziffer 7.4 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.⁴

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

⁴ 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 Sinne⁵ 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.⁶

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

⁶ 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.⁷
- 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).

⁷ 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.⁸
- 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.

⁸ 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
AT 2022 KKP NRW
(VPP AT 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.	Beitragsbemessungsgrenze	8
6.	Umsetzung der Entgeltumwandlung.....	8
7.	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 der „Betriebsvereinbarung über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP BW, des Vodafone Pensionsplan AT 2022 KKP NRW sowie des Vodafone Risikoplan 2021“ vom 01.10.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß der Vorgängerregelung „KBV 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 jeweils gezahlten monatlichen Brutto-Grundgehalt.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.

Das Risiko der Sicherstellung der arbeitgeber- und der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge trägt Vodafone (Beitragsgarantie). Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in

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.

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) bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5)

sowie

- 11,5 % des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4) oberhalb der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5).

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten Brutto-Grundgehalt zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln.

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.

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-Grundgehalt. Hat der Mitarbeiter von Vodafone einen Zuschuss zum Krankengeld bezogen, so 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. Beitragsbemessungsgrenze

Maßgeblich ist die (monatliche) Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung des Monats, in dem die Versorgungsbeiträge gutgeschrieben werden. Eine Verringerung der (monatlichen) Beitragsbemessungsgrenze bleibt zur Bestimmung der Versorgungsbeiträge unberücksichtigt.

6. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 6.1 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.
- 6.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.

- 6.3 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.
- 6.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.
- 6.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

7. Beitragszeit, Einfrieren der Beitragshöhe

- 7.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 7.2 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.
- 7.3 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber dem Betriebsrat 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.
- 7.4 Vodafone kann jederzeit durch Erklärung in Textform gegenüber dem Betriebsrat 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.

- 7.5 Vodafone behält sich vor, durch Erklärung in Textform für Mitarbeiter, die nach Abgabe der Erklärung ein Arbeitsverhältnis zu Vodafone begründen, die Bereitstellung von Beiträgen auszuschließen. Vodafone wird den Betriebsrat über seine Absicht zur Abgabe einer Erklärung nach Satz 1 spätestens zwei Monate vor Abgabe der Erklärung unter Darlegung der Gründe zu informieren.

C. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEI-TRÄGE

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.⁴

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

⁴ 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 Sinne⁵ 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.⁶

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

⁶ 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.⁷
- 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).

⁷ 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.⁸
- 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.

⁸ 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

**Risikoplan Mitarbeiter 2021
(VRM 2021)**

**- Schutz bei Berufsunfähigkeit
und Tod -**

1. April 2021

Inhalt

A.	EINFÜHRUNG	3
B.	RISIKOBEITRAG.....	4
1.	Beitragsbereitstellung.....	4
2.	Beitragshöhe.....	5
C.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	6
1.	Versorgungsleistungen.....	6
2.	Definition Versorgungsfall.....	7
3.	Leistung bei Berufsunfähigkeit	7
4.	Leistung bei Tod.....	7
5.	Unverfallbarkeit	8
6.	Auszahlung	9
D.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN.....	10
1.	Pflichten	10
2.	Abtretung und Verpfändung	10
3.	Datenschutz	11
4.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	11
	ANLAGE 1	12

A. EINFÜHRUNG

Mit der Risikoabsicherung möchte Vodafone eine Absicherung der Mitarbeiter¹ bei Berufsunfähigkeit sowie von deren Angehörigen bei Versterben eines Mitarbeiters sicherstellen. Die Kosten für die Risikoabsicherung trägt Vodafone.

Voraussetzung für die Geltung dieses Plans für einen Mitarbeiter ist, dass das Vodafone-Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist („Vodafone“), seinen Mitarbeitern (oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern) die Leistungen nach diesem Plan durch eine gesonderte Rechtsgrundlage zugesagt hat und dass der Mitarbeiter vom Geltungsbereich dieser gesonderten Rechtsgrundlage erfasst wird.

Vodafone stellt für jeden nach diesem Plan berechtigten Mitarbeiter während des laufenden Arbeitsverhältnisses jährliche Risikobeiträge bereit.

Die Risikoabsicherung umfasst einen Risikoschutz bei Berufsunfähigkeit sowie einen Risikoschutz im Todesfall. Voraussetzung für die Gewährung einer beitragsorientierten Versorgungsleistung in den Versorgungsfällen Berufsunfähigkeit bzw. Tod ist, dass für den Mitarbeiter am letzten Bereitstellungsstichtag vor Eintritt des Versorgungsfalles ein Risikobeitrag bereitgestellt wurde.

Für die Dauer der Berufsunfähigkeit wird eine den Leistungen des Versicherungstarifs einer Risiko-Rückdeckungsversicherung entsprechende laufende monatliche Rente an den Mitarbeiter ausgezahlt, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Als Leistung bei Tod wird ein den Leistungen des Versicherungstarifs einer Risiko-Rückdeckungsversicherung entsprechendes Einmalkapital an die Hinterbliebenen des Mitarbeiters ausgezahlt. Die Leistung wird nur gezahlt, wenn der Todesfall vor dem Zeitpunkt eintritt, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

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

Umfang und Höhe der Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod ergeben sich ausschließlich aus den bereitgestellten Beiträgen und dem jeweiligen Tarif der Risiko-Rückdeckungsversicherung.

Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls wird die Risikoabsicherung des Mitarbeiters beitragsfrei aufrechterhalten. Aus einer beitragsfrei aufrechterhaltenen Risikoabsicherung werden gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG ausschließlich die Leistungen gewährt, die aus den für das laufende Versicherungsjahr bereitgestellten Beiträgen resultieren. Die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod bleibt damit für das laufende Versicherungsjahr, in dessen Zeitraum das Ausscheiden des Mitarbeiters fällt, aufrechterhalten und entfällt mit dessen Ablauf.

B. RISIKOBEITRAG

1. Beitragsbereitstellung

- 1.1 Vodafone stellt für jeden Mitarbeiter jährlich einen Beitrag zur jeweils einjährigen Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod (Risikobeitrag) bereit. Die Bereitstellung erfolgt jeweils am 01.04. eines Kalenderjahres (Bereitstellungsstichtag).
- 1.2 Bei unterjährigen Eintritten² ist Bereitstellungsstichtag für den anteiligen Beitrag für das bei Eintritt laufende Versicherungsjahr (Ziffer 2.1 Satz 2) der Eintrittszeitpunkt.³
- 1.3 Voraussetzung für die Beitragsbereitstellung ist, dass der Mitarbeiter zum Bereitstellungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis zu Vodafone steht.

² *Protokollnotiz:* Unterjährige Eintritte sind Eintritte, die zwischen dem 01.04 und dem 31.03. erfolgen.

³ *Protokollnotiz:* Auch für Mitarbeiter, die unterjährig innerhalb des Vodafone-Konzerns von einem Unternehmen zu einem anderen Unternehmen wechseln (Konzernwechsler), wird zum Wechselzeitpunkt ein anteiliger Beitrag von dem neuen Arbeitgeberunternehmen bereitgestellt. Sollte in diesem Fall ein Versorgungsfall gemäß vorliegendem Risikoplan innerhalb des zum Wechselzeitpunkt laufenden Versicherungsjahres eintreten, werden etwaige auf Beiträgen von Vorarbeitgebern beruhende Leistungsansprüche des Mitarbeiters aus dem Risikoplan auf den Leistungsanspruch angerechnet, der dem Mitarbeiter auf Basis des bei dem neuen Arbeitgeberunternehmen gewährten unterjährigen Beitrags zusteht.

- 1.4 Eine Beitragsbereitstellung nach den vorstehenden Ziffern erfolgt nur für Bereitstellungsstichtage, die vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

2. Beitragshöhe

- 2.1 Der jährliche Risikobeitrag zur Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod beträgt 0,6% des beitragsfähigen Einkommens. Bei unterjährigen Eintritten wird der Beitrag anteilig im Verhältnis des Zeitraums vom Eintrittszeitpunkt bis zum Ende des laufenden Versicherungsjahres zum Zeitraum des gesamten laufenden Versicherungsjahres ermittelt.
- 2.2 Das beitragsfähige Einkommen entspricht dem Zwölffachen des im Monat Februar vor der jeweiligen Beitragsbereitstellung (Ziffer 1) - bei unterjährigen Eintritten des im Monat des Eintritts - vereinbarten (tariflichen) Brutto-Grundgehalts zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen des Mitarbeiters. Für Mitarbeiter mit Provisionsvergütung tritt an die Stelle des Zwölffachen monatlichen (tariflichen) Brutto-Grundgehalts zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen das Zwölfwache monatliche (tarifliche) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zuzüglich 50% der monatlich vereinbarten Zielprovision (Garantieprovision).

Andere Gehaltsbestandteile gehören nicht zum beitragsfähigen Einkommen (z. B. Einmalzahlungen, Funktionszulagen, vermögenswirksame Leistungen etc.).
- 2.3 Der Beitrag wird auf volle EUR kaufmännisch gerundet.

C. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Versorgungsleistungen

- 1.1 Der nach Abschnitt B Ziffer 1 bereitgestellte Risikobeitrag wird von Vodafone zur jeweils einjährigen Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod verwendet. Nach näherer Maßgabe von Ziffer 1.2 wird für die Dauer der Berufsunfähigkeit eine laufende monatliche Berufsunfähigkeitsrente zugesagt und bei Tod ein Einmalkapital.
- 1.2 Jeder Risikobeitrag wird zum Bereitstellungsstichtag in eine Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod umgerechnet. Die Anwartschaft entspricht der Versicherungsleistung, die die Risiko-Rückdeckungsversicherung bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod des Mitarbeiters zahlen würde, wenn Vodafone für die von diesem Plan erfassten Mitarbeiter eine technisch einjährige, kollektiv kalkulierte Risiko-Rückdeckungsversicherung auf Basis des in Anlage 1 genannten Versicherungstarifs mit den dort genannten Annahmen abschließen würde. Hierbei wird unterstellt, dass Vodafone an die Versicherung am jeweiligen Bereitstellungsstichtag einen Versicherungsbeitrag in Höhe der Summe aller nach Abschnitt B bereitzustellenden Risikobeiträge leisten würde.⁴
- 1.3 Vodafone behält sich vor, durch in Textform abgegebene Erklärung mit Wirkung ab dem nächsten Bereitstellungsstichtag die Bezugnahme auf den in Anlage 1 genannten Versicherungstarif als Bezugsgröße für die Leistungshöhe bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod zu beenden. Vodafone wird in diesem Fall eine alternative gleichwertige Risiko-Rückdeckungsversicherung auswählen oder eine alternative gleichwertige Verwendung des Risikobeitrags zugunsten der Mitarbeiter festlegen.

⁴ **Protokollnotiz:** Auch bei unterjährigem Eintritt ergibt sich die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod aus der Versicherungsleistung, welche die Versicherung gemäß Versicherungstarif im bei Eintritt laufenden Versicherungsjahr zahlen würde.

2. Definition Versorgungsfall

- 2.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
- a) Leistung bei Berufsunfähigkeit nach Ziffer 3 dieser allgemeinen Bestimmungen;
 - b) Leistung bei Tod nach Ziffer 4 dieser allgemeinen Bestimmungen.
- 2.2 Weitere Anspruchsvoraussetzung ist, dass für den Mitarbeiter an dem letzten Bereitstellungsstichtag (Abschnitt B Ziffer 1), der dem Eintritt des Versorgungsfalls vorausgegangen ist, ein Risikobeitrag gemäß Abschnitt B bereitgestellt worden ist.
- 2.3 Auf die unter Ziffer 2.1 genannten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch.

3. Leistung bei Berufsunfähigkeit

Mitarbeiter, die während eines laufenden Versicherungsjahres der Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) berufsunfähig im Sinne des in Anlage 1 bezeichneten Versicherungstarifs werden und die noch nicht das Versicherungsendalter erreicht haben, haben auf Antrag Anspruch auf die entsprechende Leistung, die gemäß Risiko-Rückdeckungsversicherung geleistet würde. Während des Bezugs einer Leistung wegen Berufsunfähigkeit nach dem vorliegenden Plan wird für den Mitarbeiter weiter ein (anteiliger) jährlicher Risikobeitrag für die Leistung bei Tod bereitgestellt.

4. Leistung bei Tod

- 4.1 Stirbt der Mitarbeiter während eines laufenden Versicherungsjahres der Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) und vor Erreichen des Versicherungsendalters, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf die entsprechende Leistung, die gemäß Risiko-Rückdeckungsversicherung geleistet würde, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der verwitwete 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 Sinne⁵ 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 Leistung auf diese.

4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Leistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁶

5. Unverfallbarkeit

5.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, bleibt die Anwartschaft auf die Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod aufrechterhalten, unabhängig davon, ob die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) bereits erfüllt sind (vertragliche Unverfallbarkeit). Die Anwartschaft wird beitragsfrei fortgeführt.

⁵ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002.

⁶ 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 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002).

5.2 Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalls richtet sich gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG nach den aus der beitragsfreien Fortführung der Anwartschaft für das laufende Versicherungsjahr für den jeweiligen Versorgungsfall resultierenden Leistungen. Die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod bleibt damit im laufenden Versicherungsjahr bestehen (maximal bis zum Versicherungs- endalter) und entfällt danach mangels eines neuen Risikobeitrags für den ausgeschiedenen Mitarbeiter.

6. Auszahlung

6.1 Leistung bei Berufsunfähigkeit

6.1.1 Die Leistung wird als monatliche Rente ausgezahlt.

6.1.2 Die Auszahlung der monatlichen Rente erfolgt spätestens zum Letzten eines Kalendermonats und beginnt zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Eintritt der Berufsunfähigkeit, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) nach Ablauf einer sich aus dem Versicherungsvertrag ergebenden Karenzzeit mit der Rentenzahlung beginnen würde. Bei ununterbrochener Fortdauer der Berufsunfähigkeit im Sinne des Versicherungstarifs wird die Rente letztmals für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem der Mitarbeiter verstirbt, im Erlebensfall jedoch längstens bis zum Versicherungs- endalter.

6.1.3 Endet die Berufsunfähigkeit im Sinne des Versicherungstarifs vor einem der in Satz 2 von Ziffer 6.1.2 genannten Zeitpunkte, so endet der Anspruch auf die Leistung mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Berufsunfähigkeit endet.

6.1.4 Die laufende monatliche Rente wird jährlich um 1% p.a. angehoben.

6.2 Leistung bei Tod

6.2.1 Die Leistung wird als Einmalkapital ausgezahlt.

6.2.2 Das Einmalkapital wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Eintritt des Todesfalls ausgezahlt, frühestens jedoch zu dem Kalendermonat, zu dem die Auszahlung der entsprechenden Leistung durch die Risiko-Rückdeckungsversicherung erfolgen würde.

D. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Pflichten

Vodafone beabsichtigt, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen eine Risiko-Rückdeckungsversicherung (Abschnitt C Ziffer 1.2) abzuschließen. Die zum Abschluss der Risiko-Rückdeckungsversicherung sowie die zur Weitergabe der von der Versicherungsgesellschaft benötigten Daten erforderliche Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Mitarbeiter nicht unverzüglich schriftlich widerspricht. Der Mitarbeiter hat der Versicherungsgesellschaft die verlangten Auskünfte zu erteilen und sich einer etwa notwendigen Risikoprüfung zu unterziehen. Wer dem Versicherungsabschluss widerspricht oder die Mitwirkung unterlässt, verliert seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.

Satz 4 gilt entsprechend, wenn und soweit ein Mitarbeiter nach dem Ergebnis einer Risikoprüfung nach Satz 3 nicht versicherbar ist. Sämtliche Rechte aus der abgeschlossenen Risiko-Rückdeckungsversicherung stehen ausschließlich Vodafone zu.

2. Abtretung und Verpfändung

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

3. 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 Plans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

4. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf den Plan Anwendung.

ANLAGE 1

Versicherer:	Zurich Eurolife S.A.
Tarif:	Gruppenrisikolösung Team®
Versicherte Leistung:	Absicherung bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod
Invaliditätsschutz:	Invaliditätsschutz für den eigenen Beruf
Art der Leistung:	Monatliche Rente (Berufsunfähigkeit) bzw. Einmalkapital (Tod)
Versicherungsendalter:	Individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
Höchst Eintrittsalter:	66
Annahmelimit ohne Gesundheitsprüfung:	220.000 EUR p.a. (Invalidität) bzw. 3.5000.000 EUR (Todesfall)
Karenzzeit vor Beginn der Rentenzahlung bei Invalidität:	3 Monate
Garantierte Rentensteigerung bei Berufsunfähigkeit:	1% p.a.
Versicherungsbeitrag:	technisch einjährig in Höhe der Summe der am jeweiligen Bereitstellungsstichtag bereitgestellten Risikobeiträge
Versicherungsbeginn:	zum jeweiligen Bereitstellungsstichtag
Versicherungsablauf:	der Letzte des Monats, der dem nächsten Bereitstellungsstichtag vorausgeht; spätestens der Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter das Versicherungsendalter erreicht
Versicherungsjahr:	Zeitraum, der mit dem Versicherungsbeginn beginnt und mit dem Versicherungsablauf endet.

Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer (BV bAV AT)

Zwischen

Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG
- im Folgenden „KabelBW“ genannt -

und

dem Betriebsrat der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG
- im Folgenden „Betriebsrat“ genannt -

wird folgendes vereinbart:

1. Geltungsbereich

- 1.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt in Ablösung der Konzern-Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer vom 01.01.1998¹ an allen Standorten und für alle Beschäftigten der KabelBW, die bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis im Sinne von § 1 Absatz 3 Buchstabe c) des Manteltarifvertrages für die Kabel Baden Württemberg GmbH und Co. KG stehen oder künftig ein solches außertarifliches Arbeitsverhältnis begründen (im Folgenden „Außertarifliche Arbeitnehmer“).

2. Versorgungsbestimmungen

2.1 Anwendung des TV Kapitalkontenplan

Die Versorgungsbestimmungen des Tarifvertrages über eine betriebliche Altersversorgung nach dem Kapitalkontenplan bei der Kabel Baden-Württemberg GmbH & Co. KG vom 8. September 1998 in der jeweils gültigen Fassung, beginnend mit der Fassung vom 10.06.2009 (im Folgenden „TV Kapitalkontenplan“), werden für Außertarifliche Mitarbeiter entsprechend angewendet, soweit in der vorliegenden Betriebsvereinbarung keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

2.2 Beitragshöhe

Die KabelBW stellt an jedem 30. September (Bereitstellungsstichtag) in der Beitragszeit (Ziffer 7.1 der Anlage 1 zum TV Kapitalkontenplan) für jeden Außertariflichen Arbeitnehmer einen Beitrag bereit. Abweichend von Ziffer 1.1 der Anlage 1 zum TV Kapitalkontenplan beträgt dieser

- 2,25% der anzurechnenden Bezüge

- zuzüglich 6% des Teils der anzurechnenden Bezüge, der die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) übersteigt; die maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze ist 1/12 der Summe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen

¹ Für Dienstzeiten bis zum 29.09.2009 gilt die bis dahin jeweils maßgebliche Fassung der Konzern-Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer. Für Dienstzeiten ab dem 30.09.2009 gilt die vorliegende Fassung.

in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) in den letzten 12 Monaten vor der Bereitstellung des Beitrags (Referenzzeitraum), multipliziert mit der Anzahl der vollen Monate, für die der Außertarifliche Arbeitnehmer im Referenzzeitraum ein Gehalt vom Arbeitgeber bezogen hat.

2.3 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 der Anlage 1 zum TV Kapitalkontenplan vorgenommen. Der Abschlussstand des bisherigen Versorgungskontos wird dem für den Außertariflichen Arbeitnehmer 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.

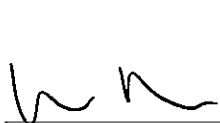
3. Schlussbestimmungen

- 3.1 Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 30. September 2009 in Kraft.
- 3.2 Diese Betriebsvereinbarung gilt mit der Maßgabe, dass die jeweils zuständigen Organe der Betriebsverfassung verpflichtet sind, an einer einvernehmlichen Anpassung dieser Versorgungsbestimmungen an gesetzliche, betriebswirtschaftliche oder verwaltungstechnische Anforderungen mitzuwirken.
- 3.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen nicht. Die Betriebspartner verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, die dem tatsächlich Gewollten nach Sinn und Zweck am nächsten kommt.
- 3.4 Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von neun Monaten, jeweils zum 30. September eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30. September 2014, schriftlich gekündigt werden.

Heidelberg, 23. Juli 2009

Kabel BW GmbH & Co KG

Für den Betriebsrat



Harald Rösch
Vorsitzender der Geschäftsführung



Dr. Holger Püchert
Geschäftsführer



Manfred Thomaier
Betriebsratvorsitzender

KONZERN-BETRIEBSVEREINBARUNG

zur

betrieblichen Altersversorgung

der

außertariflichen Arbeitnehmer

zwischen

der **Deutschen Telekom AG**

der **DeTelImmobilien GmbH**

der **DeTeCSM GmbH**

der **DeTeSystem GmbH**

der **DeTeMobil GmbH**

(Arbeitgeber)

und

dem **Konzernbetriebsrat**

INHALTSÜBERSICHT

GELTUNGSBEREICH

PRÄAMBEL

VERSORGUNGSBESTIMMUNGEN

- 1 Beitrag
- 2 Versorgungskonto, Versicherungssumme
- 3 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall
- 4 Einmalkapital, Raten, Verrentung
- 5 Pflichten
- 6 Unverfallbarkeit
- 7 Beitragszeit, Vorbehalte
- 8 Datenschutz

SCHLUSSVORSCHRIFTEN

GELTUNGSBEREICH

A. Diese Konzern-Betriebsvereinbarung gilt für die Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis im Sinne von

- § 1 Absatz 4 Buchstabe c) des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Bundespost - Tarifgebiet West - (TV Ang.) bzw. Tarifgebiet Ost - (TV Ang-O)
- § 1 Absatz 2 Buchstabe c) des Übergangstarifvertrages für die zur Deutsche Telekom Immobilien GmbH beurlaubten Angestellten
- § 1 Absatz 3 Buchstabe c) des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der DeTeCSM
- § 1 Absatz 3 Buchstabe c) des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der T-Mobil
- § 1 Absatz 3 Buchstabe c) des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der DeTeSystem

oder einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung in deren jeweils gültiger Fassung zu einem der Arbeitgeber stehen oder künftig ein solches außertarifliches Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber begründen (außertarifliche Arbeitnehmer).

Protokollnotiz:

Mit Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrages für die Deutsche Telekom AG bzw. des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer der DeTelImmobilien gilt die dort im § 1 Absatz 3 Buchstabe c) vorgesehene Festlegung des außertariflichen Bereiches.

B. Diese Konzern-Betriebsvereinbarung gilt nicht für die in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis zu einem der Arbeitgeber stehenden Arbeitnehmer,

- die einen Anspruch auf beamtenrechtliche Versorgung haben, oder
- die vom Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bzw. anstelle dieser Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben.

Außertarifliche Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Versorgungszusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten haben, können auf schriftlichen Antrag an die zuständige Personalabteilung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Zugang des Überleitungsangebotes durch gesonderte individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung unter Ablösung und Überführung der bestehenden einzelvertraglichen Versorgungszusage in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung einbezogen werden.

Protokollnotiz:

Für rentennahe Jahrgänge siehe Ziffer 3.1 der Zusatzbetriebsvereinbarung zur KBV BAVAT.

- C. Diese Konzern-Betriebsvereinbarung gilt nur für die Konzernunternehmen des Telekom-Konzerns im Sinne von § 18 des Aktiengesetzes (Konzernunternehmen), die als „Arbeitgeber“ diese Betriebsvereinbarung unterzeichnet haben. Andere Konzernunternehmen können dieser Konzern-Betriebsvereinbarung in ihrer jeweiligen Fassung durch schriftliche Erklärung beitreten.

PRÄAMBEL

Die Arbeitgeber sagen hiermit den in den Geltungsbereich dieser Konzern-Betriebsvereinbarung einbezogenen Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach folgenden Grundsätzen zu:

- Der Arbeitgeber richtet für den Arbeitnehmer ein persönliches Versorgungskonto ein und führt dieses mit Kontonummer, Kontoauszügen und Belegen.
- Der Arbeitgeber stellt jährliche Beiträge bereit. Die Verpflichtung hierzu ist befristet.
- Jeder Beitrag wird altersabhängig 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 (Bereitstellungsstichtag) in der Beitragszeit (7.1) für jeden Arbeitnehmer, der in den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung einbezogen ist, einen Beitrag bereit in Höhe von

- 2,5 % der anzurechnenden Bezüge (1.2) zzgl.
- 9 % des Teils der anzurechnenden Bezüge, der die für Beiträge im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigende Beitragsbemessungsgrundlage übersteigt.

Der Beitrag wird auf volle DM kaufmännisch gerundet.

1.2 Anzurechnen ist das vertraglich fest vereinbarte Jahresgrundgehalt, das der Arbeitnehmer in den der Bereitstellung des Beitrags vorangegangenen 12 Monaten vom Arbeitgeber bezogen hat. Hat der Arbeitnehmer in den der Bereitstellung des Beitrags vorangegangenen 12 Monaten vom Arbeitgeber Zuschuß zum Krankengeld bezogen, so wird den anzurechnenden Bezügen das Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet, zu welchem der Zuschuß gezahlt worden ist.

1.3 Endet das Arbeitsverhältnis in der Beitragszeit, so stellt der Arbeitgeber für jeden vollen Monat 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 DM, 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 und gemäß 7.5 die Bereitstellung von Beiträgen für Neuzugänge ausschließen.

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

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
bis 30	5,0	40	3,0	50	2,0
31	4,8	41	2,9	51	1,9
32	4,6	42	2,8	52	1,8
33	4,4	43	2,7	53	1,7
34	4,2	44	2,6	54	1,6
35	4,0	45	2,5	55	1,5
36	3,8	46	2,4	56	1,4
37	3,6	47	2,3	57	1,3
38	3,4	48	2,2	58	1,2
39	3,2	49	2,1	59	1,1
				ab 60	1,0

- 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, kaufmännisch gerundet auf volle DM, 6 % 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 oder nach Vollendung des 65. Lebensjahrs (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 **Invalidentleistung**, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und von da an Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung besteht; dies gilt auch dann, wenn bei Bestehen einer Erwerbsunfähigkeit oder Berufsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ausschließlich eine Unfallvollrente gemäß § 581 Abs. 1 Nr. 1 RVO in Anspruch genommen wird.

3.2.2 Der hinterlassene Ehegatte erwirbt Anspruch auf das Versorgungsguthaben

- als **Witwen- bzw. Witwerleistung**, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet.

3.2.3 Die hinterlassenen Kinder, die ihr 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erwerben Anspruch auf das Versorgungsguthaben je zu gleichen Teilen

- als **Waisenleistung**, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod endet und kein Ehegatte hinterlassen wird.

3.3 Die Ansprüche nach 3.2.1 bis 3.2.3 richten sich gegen den Arbeitgeber unmittelbar. Vereinbarungen mit Dritten über die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung eines Anspruchs sind dem

Arbeitgeber gegenüber unwirksam. Aus etwaigen Rückdeckungsversicherungen ist ausschließlich der Arbeitgeber verpflichtet und berechtigt.

4 Einmalkapital, Raten, Verrentung

- 4.1.1 Der Arbeitgeber kann das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in Raten auszahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, verrenten.
- 4.1.2 Bei der Entscheidung nach 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 6 % p. a. angehoben.
- 4.3 Zur Auszahlung in Raten wird das Versorgungsguthaben in gleiche Teilbeträge geteilt. Jeder Teilbetrag wird ab dem Versorgungsfall bis zu seiner Fälligkeit als Rate nach jeweils 12 Monaten um 6 % 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 ausstehender Raten kann einvernehmlich vorverlegt werden.
- 4.4.1 Bei einer Verrentung wird die Rente, auf Antrag des Arbeitnehmers einschließlich einer Anwartschaft auf 60 % Witwen- bzw. Witwerrente, so festgesetzt, daß ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach 4.4.2 dem Versorgungsguthaben bzw. dem zu verrentenden Teil des Versorgungsguthabens entspricht. Bei der Berechnung sind der für die steuerliche Bewertung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.

- 4.4.2 Die Rente wird unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 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.
Das Ergebnis einer zum Abschluß von Rückdeckungsversicherungen etwa notwendigen ärztlichen Untersuchung berührt die Anwartschaft bzw. den Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dieser Betriebsvereinbarung nicht. 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 Schadenersatzansprüche an den Arbeitgeber abgetreten werden. Die Abtretung kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen verlangt werden.

6 Unverfallbarkeit

- 6.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllt, erlischt die Anwartschaft auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die bis dahin gutgeschriebenen Beträge verfallen, das Versorgungskonto wird gelöscht.
- 6.2 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls und sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt, bleibt die Anwartschaft auf die 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.
- 6.3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Anwartschaft nach 6.2 auf ein Unternehmen, bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird, auf eine Pensionskasse, auf ein Unternehmen der Lebensversicherung oder auf einen öffentlich-rechtlichen Versorgungsträger zu übertragen.

7 Beitragszeit, Vorbehalte

7.1 Die Beitragszeit beginnt am 30. September 1998 und endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses, jedoch spätestens am 30. September 2007. 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 Wirtschaftsjahres keine Erklärung abgegeben, gilt die Beitragszeit als um ein weiteres Jahr verlängert, nach Ablauf des Wirtschaftsjahrs 1998 ohne Erklärung also erstmals bis zum 30. September 2008. Aus einmaligen oder wiederholten, ausdrücklichen oder stillschweigenden Verlängerungen entsteht kein Anspruch auf eine zukünftige Verlängerung.

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.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Erklärung bereits bestanden hat, erhalten vorbehaltlich einer anderen Regelung durch Betriebsvereinbarung, für die Dauer von fünf Jahren jeweils im September eine Sonderzahlung in Höhe des durch die Begrenzung entfallenden Beitragsteils.

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

7.3 Wird der Arbeitgeber künftig durch Gesetz, Tarifvertrag 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.

7.4 Anwartschaften oder Ansprüche erlöschen, wenn der Arbeitneh-

mer oder seine Hinterbliebenen Handlungen begehen, die gegenüber dem Arbeitgeber in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen.

- 7.5 Der Arbeitgeber behält sich vor, durch schriftliche Erklärung für Arbeitnehmer, die nach Abgabe der Erklärung ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber begründen, die Bereitstellung von Beiträgen auszuschließen. Der Arbeitgeber wird den Konzernbetriebsrat über seine Absicht zur Abgabe einer Erklärung nach Satz 1 spätestens zwei Monate vor Abgabe der Erklärung unter Darlegung der Gründe informieren.

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.

SCHLUSSVORSCHRIFTEN

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.1998 mit der Maßgabe in Kraft, daß die jeweilig zuständigen Organe der Betriebsverfassung verpflichtet sind, an einer einvernehmlichen Anpassung dieser Versorgungsbestimmungen an gesetzliche, betriebswirtschaftliche oder verwaltungstechnische Anforderungen mitzuwirken, soweit Belange des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 9 Monaten, jeweils zum 30. September eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30.09.2007 gekündigt werden.

Für die Deutsche Telekom AG:

Dr. Heinz Klinkhammer

ppa. Dr. Manfred Bobke

Für den Konzernbetriebsrat:

Wilhelm Wegner

Dr. Martin Weigele

Für die DeTelImmobilien:

Frerich Görts

Für die DeTeCSM:

Karl-Heinz Bondick

Für die DeTeMobil:

Gerd Tenzer

Für die DeTeSystem:

Gerhard Sundt

ZUSATZ-BETRIEBSVEREINBARUNG

zur Konzern-Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer vom

zwischen

der **Deutschen Telekom AG**

der **DeTelImmobilien GmbH**

der **DeTeCSM GmbH**

der **DeTeSystem GmbH**

der **DeTeMobil GmbH**

(Arbeitgeber)

und

dem **Konzernbetriebsrat**

INHALTSÜBERSICHT

PRÄAMBEL

1. Rückbelegung bei außertariflichen Arbeitnehmern ohne Versorgungszusage bzw. mit Blankettzusage (Rückbelegung)
2. Ablösung und Überführung bestehender einzelvertraglicher Versorgungszusagen
3. Wechsel eines tariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der außertariflichen Arbeitnehmer (Statuswechsel)
4. Wechsel eines außertariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der tariflichen Arbeitnehmer (Rückwechsel)
5. Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Telekom-Konzern (Arbeitgeberwechsel im Konzern)

SCHLUSSVORSCHRIFTEN

PRÄAMBEL

Diese Zusatz-Betriebsvereinbarung regelt bei den außertariflichen Arbeitnehmern, die in den Geltungsbereich der „Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer“ vom (im folgenden: **BV BAVAT**) einbezogen sind bzw. nach B. Satz 2 **BV BAVAT** einbezogen werden können,

- die Rückbelegung bei außertariflichen Arbeitnehmern ohne Versorgungszusage bzw. mit Blankettzusage (Rückbelegung)
- die Ablösung und Überführung der einzelvertraglichen Versorgungszusagen,
- die Ablösung und Fortführung der betrieblichen Altersversorgung beim Wechsel eines tariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der außertariflichen Arbeitnehmer (Statuswechsel)
- den Kontoabschluß beim Wechsel eines außertariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der tariflichen Arbeitnehmer (Rückwechsel) sowie
- die Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung beim Wechsel eines Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitgeber im Telekom-Konzern.

Im einzelnen sind die nachfolgenden Bestimmungen maßgebend.

1 Rückbelegung bei außertariflichen Arbeitnehmern ohne Versorgungszusage bzw. mit Blankettzusage (Rückbelegung)

Sofern außertarifliche Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung überhaupt keine Versorgungszusage oder lediglich eine Zusage auf Versorgung nach Maßgabe einer noch zu treffenden allgemeinen Versorgungsregelung (Blankettzusage) erhalten haben, werden sie in die BV BAVAT mit folgender Maßgabe einbezogen:

- 1.1 Am 30.09. 1998 stellt der Arbeitgeber für den Zeitraum vom Beginn des außertariflichen Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem 01.01.1995, bis zum 30.09.1997 (Rückbelegungszeitraum), ergänzend zum Beitrag nach Ziffer 1.1 *BV BAVAT* einen einmaligen Beitrag (Ergänzungsbeitrag) bereit. Der Ergänzungsbeitrag beträgt 1/12 des am 30.09.1998 nach Ziffer 1.1 *BV BAVAT* bereitgestellten Beitrages, kaufmännisch gerundet auf volle DM, für jeden vollen Monat, in dem während des Rückbelegungszeitraumes ein außertarifliches Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat.

Protokollnotiz zu Ziffer 1.1 der Zusatzbetriebsvereinbarung :

Der ursprünglich für den 30.09.1997 geplante Beginn der Beitragszeit mußte aus verwaltungstechnischen Gründen auf den 30.09.1998 (siehe Ziffer 7.1 *BV BAVAT*) festgelegt werden. Die Parteien sind sich darüber einig, daß den außertariflichen Angestellten, deren Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber nach dem 30.09.1997 und vor dem 30.09.1998 endet, hinsichtlich der Rückbelegung im Sinne von Ziffer 1.1 dieser Zusatzbetriebsvereinbarung durch die Verlegung des Beginns der Beitragszeit keine Nachteile erwachsen sollen.

1.2 Der Beginn des für die Unverfallbarkeit nach Ziffer 6.2 BV BAVAT gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes hinsichtlich der Versorgungszusage wird auf den Beginn des außertariflichen Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber, frühestens jedoch auf folgende Zeitpunkte festgelegt:

Deutsche Telekom AG: 01.01.1995

DeTelImmobilien GmbH: 01.03.1992

DeTeCSM GmbH: 01.09.1992

DeTeSystem GmbH: 01.01.1994

DeTeMobil GmbH: 01.07.1993

1.3 Für den Beginn des für die Unverfallbarkeitsfristen nach Ziffer 6.2 BV BAVAT gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit gilt folgendes:

- Als Zeit der Betriebszugehörigkeit gilt die beim jeweiligen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.
- Tritt ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen (3.2.1) in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Konzernunternehmen (3.2.1) spätestens innerhalb eines Monats ein, wird die bei dem vorherigen Arbeitgeber erreichte und anerkannte Zeit einer Betriebszugehörigkeit angerechnet. Ist ein Arbeitsverhältnis aus arbeitnehmerseitigem Verschulden beendet worden, so gelten die vor dem Ausscheiden liegenden Zeiten nicht als Zeit der Betriebszugehörigkeit.
- Die vor dem Abschluß dieser Konzernbetriebsvereinbarung durch die DeTeCSM anerkannte Betriebszugehörigkeit zählt als Zeit der Betriebszugehörigkeit im Sinne dieser Regelung.

- Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 613a BGB zum 1. Juli 1993 von der Detecon zur T-Mobil übergegangen ist, wird die bei der Detecon im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis erbrachte Zeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit angerechnet.

2 Ablösung und Überführung bestehender einzelvertraglicher Versorgungszusagen

- 2.1 Außertarifliche Arbeitnehmer, denen vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber einzelvertraglich eine Versorgungszusage nach einem Kapitalkontenplan entsprechend den Versorgungsbestimmungen der BV BAVAT (im folgenden: VZ Kapitalkontenplan) erteilt wurde, können auf schriftlichen Antrag an die zuständige Personalabteilung innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Zugang des Überleitangebotes in den Geltungsbereich der BV BAVAT mit der Maßgabe einbezogen werden, daß die VZ Kapitalkontenplan abgelöst und das nach der VZ Kapitalkontenplan eingerichtete Versorgungskonto, ausgehend von dem zum Zeitpunkt der Antragstellung erreichten Stand, künftig ausschließlich nach den Bestimmungen der BV BAVAT weitergeführt wird.
- 2.2 Bei außertariflichen Arbeitnehmern, denen vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung eine *VZ Kapitalkontenplan* im Sinne von 2.1 erteilt wurde, die aufgrund einer ausdrücklichen Bestimmung betriebsvereinbarungsoffen ist, erfolgt die Ablösung und Überführung der *VZ Kapitalkontenplan* entsprechend 2.1 zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der *BV BAVAT* ohne Antrag.
- 2.3 Für den Beginn des für die Unverfallbarkeit nach Ziffer 6.2 BV BAVAT gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes hinsichtlich der Versorgungszusagen, die gemäß 2.1 oder 2.2 in die BV BAVAT überführt werden, gilt Ziffer 1.2 entsprechend.
- 2.4 Bei außertariflichen Arbeitnehmern, denen vor Inkrafttreten dieser BV BAVAT vom Arbeitgeber einzelvertraglich eine Versorgungszusage nach einem anderen Versorgungssystem als dem Kapitalkontenplan erteilt wurde, gilt Satz 2 Abschnitt B des Geltungsbereiches der BV BAVAT.

Für den Beginn des für die Unverfallbarkeit nach Ziffer 6.2 BV BAVAT gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes der Versorgungszusage ist auf den Beginn der abgelösten Versorgungszusage abzustellen.

3 Wechsel von tariflichen Arbeitnehmern in den Bereich der außertariflichen Arbeitnehmer (Statuswechsel)

Wechselt ein tariflicher Arbeitnehmer bei seinem bisherigen Arbeitgeber in ein außertarifliches Arbeitsverhältnis, so wird die zum Zeitpunkt des Statuswechsels (Wechselzeitpunkt) bestehende betriebliche Altersversorgung

- bei rentennahen Jahrgängen mit VAP-Besitzstand (3.1) entsprechend den tarifvertraglich festgelegten Grundsätzen fortgeführt,
- bei Arbeitnehmern mit tarifvertraglicher Versorgung (3.2) in Ablösung des im Wechselzeitpunkt bestehenden "Versorgungskontos" und unter Wahrung etwaiger tarifvertraglicher VAP-Besitzstände in die betriebliche Altersversorgung nach der BV BAVAT überführt.

Im Einzelnen sind die nachfolgenden Bestimmungen maßgebend:

3.1 Keine Anwendung der BV BAVAT für rentennahe Jahrgänge:

Die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer, für die im Wechselzeitpunkt der "Tarifvertrag Nr. ____ vom ____" Anwendung fand (rentennahe Jahrgänge), wird auch nach dem Statuswechsel entsprechend dem tarifvertraglich festgelegten VAP-Besitzstand mit der Maßgabe fortgeführt, daß als gesamtversorgungsfähiges Entgelt für die Bemessung der Leistungen das jeweilige gesamtversorgungsfähige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers heranzuziehen ist, maximal jedoch das Arbeitsentgelt der höchsten Tarifgruppe nach dem Entgelttarifvertrag der Telekom (§ 23 TV Ang iVm Anlage 3 TV Ang bzw. § 23 TV AngO iVm Anlage 3 TV AngO). Die BV BAVAT findet für rentennahe Jahrgänge im Sinne von Satz 1 keine Anwendung.

- 3.2 Anwendung der BV BAVAT unter Wahrung von VAP - Besitzständen
 - 3.2.1 Die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer, für die bis zum Wechselzeitpunkt die Anlage (Versorgungsordnung) zum "Tarifvertrag Nr. 7 vom 01.02.1996 über eine betriebliche Altersversorgung der Deutschen Telekom AG" oder eine entsprechende tarifvertragliche Versorgungsregelung (tarifvertragliche Versorgung) der Deutschen Telekom AG oder anderer Konzernunternehmen des Telekom-Konzerns im Sinne von § 18 des Aktiengesetzes (Konzernunternehmen) Anwendung fand, richtet sich ab dem Wechselzeitpunkt in Ablösung der bis zum Wechselzeitpunkt erteilten Versorgungszusagen ausschließlich nach den Bestimmungen der BV BAVAT.
 - 3.2.2 Im Wechselzeitpunkt bereits bestehende tarifvertragliche VAP - Besitzstände des Arbeitnehmers nach Ziffer 10 (VAP-Besitzstand I) oder Ziffer 11 (VAP - Besitzstand II) der Versorgungsordnung bleiben wie folgt gewahrt.
 - 3.2.2.1 Für Arbeitnehmer mit VAP-Besitzstand I finden ergänzend zur BV BAVAT die Ziffern 10.4 bis 10.10 der Versorgungsordnung entsprechend Anwendung.
 - 3.2.2.2 Für Arbeitnehmer mit VAP-Besitzstand II finden ergänzend zur BV BAVAT die Ziffern 11.4 bis 11.6 der Versorgungsordnung entsprechend Anwendung.
- 3.3 Überführung eines zum Wechselzeitpunkt nach tarifvertraglicher Versorgung bestehenden Versorgungskontos
 - 3.3.1 Besteht für den Arbeitnehmer zum Wechselzeitpunkt ein "Versorgungskonto" nach der tarifvertraglichen Versorgung (3.2), so wird zum Wechselzeitpunkt unter Ablösung des bestehenden Versorgungskontos ein Kontoabschluß (3.3.2) vorge-

nommen und der nach 3.3.2 ermittelte Abschlußstand dieses Versorgungskontos dem nach der BV BAVAT einzurichtenden Versorgungskonto als Einmalgutschrift gutgeschrieben.

- 3.3.2 Bei einem Kontoabschluß wird der zum Wechselzeitpunkt erreichte Stand des Versorgungskontos (Abschlußstand) entsprechend den Bestimmungen ermittelt, die bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zum Wechselzeitpunkt mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft nach der für den Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen tarifvertraglichen Versorgung anzuwenden wären.

4 Wechsel eines außertariflichen Arbeitnehmers in den Bereich der tariflichen Arbeitnehmer (Rückwechsel)

Wechselt ein außertariflicher Arbeitnehmer bei seinem bisherigen Arbeitgeber in ein tarifliches Arbeitsverhältnis, so wird in bezug auf das zum Zeitpunkt des Rückwechsels (Wechselzeitpunkt) nach der BV BA-VAT bestehende Versorgungskonto ein Kontoabschluß entsprechend 3.2.2 vorgenommen. Im übrigen richtet sich die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers sowie eine etwaige Weiterführung des Versorgungskontos im Rahmen einer tarifvertraglichen Versorgung (3.2) ausschließlich nach den für den Arbeitnehmer ab dem Wechselzeitpunkt maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen.

5 Wechsel eines Arbeitnehmers zu einem anderen Arbeitgeber im Telekom-Konzern (Arbeitgeberwechsel im Konzern)

Tritt ein Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis zu einem Konzernunternehmen (3.2) in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Konzernunternehmen und war ihm zum Zeitpunkt dieses Arbeitgeberwechsels (Wechselzeitpunkt) beim bisherigen Konzernunternehmen eine Versorgungszusage gemäß 3.1 dieser Betriebsvereinbarung (rentennahe Jahrgänge), oder gemäß der **BV BAVAT** bzw. einer tarifvertraglichen Versorgung (3.2) erteilt, so wird die bisherige betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ab dem Wechselzeitpunkt weitergeführt (5.1) oder aufrechterhalten (5.2):

5.1 Zählt das andere Konzernunternehmen zu den „Arbeitgebern“ dieser Betriebsvereinbarung, so tritt es ab dem Wechselzeitpunkt in die bisherige Versorgungszusage mit schuldbefreiender Wirkung ein und führt die betriebliche Altersversorgung

- bei rentennahen Jahrgängen unter Anwendung von 3.1 dieser Betriebsvereinbarung fort,
- bei Arbeitnehmern mit bisheriger Versorgung nach der BV BAVAT oder einer tarifvertraglichen Versorgung (3.2) unter Anwendung der BV BAVAT - mit Wahrung etwaiger VAP-Besitzstände gemäß 3.2.1 oder 3.2.2 dieser Betriebsvereinbarung - weiter.

Besteht für den Arbeitnehmer im Wechselzeitpunkt bereits ein "Versorgungskonto" nach der BV BAVAT bzw. einer tarifvertraglichen Versorgung (3.2), wird unter Ablösung des beim bisherigen Konzernunternehmen bestehenden Versorgungskontos ein Kontoabschluß (3.3.2) vorgenommen und der entsprechend 3.3.2 ermittelte Abschlußstand dem nach der BV BAVAT beim anderen Konzernunternehmen einzurichtenden Versorgungskonto als Einmalgutschrift gutgeschrieben. Die Zustimmung des Arbeitnehmers zu der befreienden Übernahme nach Satz 1 und Satz 2

gilt als erteilt, wenn der Arbeitnehmer nicht unverzüglich nach dem Arbeitgeberwechsel schriftlich widerspricht.

- 5.2 Zählt das andere Konzernunternehmen nicht zu den „Arbeitgebern“ dieser Betriebsvereinbarung und führt das andere Konzernunternehmen die bisherige betriebliche Altersversorgung nicht weiter, so hält das bisherige Konzernunternehmen die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unter entsprechender Anwendung von Ziffer 6.2 **BV BAVAT** auch dann aufrecht, wenn zum Wechselzeitpunkt die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt sind. Eine nach Satz 1 aufrechterhaltene Anwartschaft erlischt jedoch bei einem späteren Ausscheiden aus dem Bereich der Konzernunternehmen, wenn auch bei Zusammenrechnung der ununterbrochen aneinander anschließenden Konzerndienstzeiten die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nicht erfüllt sind.

Protokollnotiz:

Eine Beurlaubung eines Arbeitnehmers von der DTAG zu einem Konzernunternehmen (3.2.1) steht einem Arbeitgeberwechsel im Sinne von Ziffer 5 Satz 1 gleich.

SCHLUSSVORSCHRIFTEN

Diese Vereinbarung tritt am 01.01.1998 mit der Maßgabe in Kraft, daß die jeweilig zuständigen Organe der Betriebsverfassung verpflichtet sind, an einer einvernehmlichen Anpassung dieser Versorgungsbestimmungen an gesetzliche, betriebswirtschaftliche oder verwaltungstechnische Anforderungen mitzuwirken, soweit Belange des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 9 Monaten, jeweils zum 30. September eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 30.09.2007 gekündigt werden.

Für die Deutsche Telekom AG:

Dr. Heinz Klinkhammer

ppa. Dr. Manfred Bobke

Für den Konzernbetriebsrat:

Wilhelm Wegner

Dr. Martin Weigele

Für die DeTelImmobilien:

Frerich Görts

Für die DeTeCSM:

Karl-Heinz Bondick

Für die DeTeMobil:

Gerd Tenzer

Für die DeTeSystem:

Gerhard Sundt