

Tarifvertrag

zwischen der

Vodafone West GmbH

vertreten durch die Geschäftsführung

- nachfolgend: Unternehmen -

und der

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

vertreten durch den Bundesvorstand

- nachfolgend: ver.di -

über die Einführung des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022

Präambel

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

Die Geschäftsführung des Unternehmens und der Bundesvorstand von ver.di sind sich daher darin einig, dass die vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter und ihre Hinterbliebenen weitere Versorgungsanwartschaften ab dem 01.07.2022 ausschließlich auf Basis des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 (VPP Tarif 2022) erwerben.

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

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Betriebe des Unternehmens in Deutschland.

1.2. Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens, die bei seinem Inkrafttreten in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen und eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung gemäß nachfolgender Versorgungsregelung haben²:

Tarifvertrag vom 29.06.2012 zwischen der Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia Services GmbH & Co KG, Unitymedia Hessen GmbH & Co KG und der Kabel BW GmbH und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – unterzeichnet mit Datum vom 27.11.2012/14.12.2012 – über eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Direktversicherung bei der R+V Lebensversicherung a.G. (im Folgenden: TV Direktversicherung).³

2. Ablösung des TV Direktversicherung durch den VPP Tarif 2022

- 2.1 Ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags erwerben die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallenden Mitarbeiter Versorgungsanwartschaften ausschließlich auf Grundlage von Versorgungsbeiträgen bzw. Umwandlungsbeiträgen nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplans Tarif 2022 in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP Tarif 2022).⁴
- 2.2 Ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags werden den Mitarbeitern keine arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis des TV Direktversicherung mehr gewährt. Damit erhalten die Mitarbeiter zuletzt im Juli 2022 einen arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrag.

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

² Protokollnotiz Nr. 1: Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages aus dem Unternehmen oder eines seiner Vorgängergesellschaften ausgeschieden sind, erhalten Leistungen ausschließlich nach dem TV Direktversicherung.

³ Protokollnotiz Nr. 2: Für Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrags bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen, aber erst ab bzw. nach Inkrafttreten vom Geltungsbereich des TV Direktversicherung erfasst würden, gilt dieser Tarifvertrag dagegen nicht. Diese Mitarbeiter haben Anspruch auf betriebliche Altersversorgung gemäß der „Betriebsvereinbarung über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022, des Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 sowie des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021“ vom 01.07.2022, sofern und sobald sie von deren Geltungsbereich erfasst werden.

⁴ Protokollnotiz Nr. 3: Es besteht Einigkeit darüber, dass Beiträge in den VPP Tarif 2022 erstmalig nach Fertigstellung der notwendigen Schnittstellen für alle Monate seit dem 01.07.2022 geleistet werden. Dies wird voraussichtlich im September 2022 erfolgen, sofern technisch möglich, zu einem früheren Zeitpunkt.

- 2.3 Die erdienten arbeitgeberfinanzierten Versorgungsanwartschaften auf Basis der bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags gemäß TV Direktversicherung gewährten Versorgungsbeiträge werden als Besitzstand aufrechterhalten. Dazu wird die Direktversicherung nach versicherungstechnischer Umsetzung des letzten arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeitrags gemäß Ziffer 2.2 beitragsfrei fortgeführt.
- 2.4 Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die für sie bestehende und nach Ziffer 2.3 beitragsfrei fortgeführte Direktversicherung gemäß TV Direktversicherung mit eigenen Versorgungsbeiträgen fortzuführen (Entgeltumwandlung). Hierzu ist der Abschluss einer entsprechenden Entgeltumwandlungsvereinbarung erforderlich, aus der sich die näheren Einzelheiten der Umwandlungsbedingungen ergeben (z. B. die umwandlungsfähigen Entgeltbestandteile und die Umsetzung eines etwaigen Arbeitgeberzuschusses). Die Bedingungen, unter denen die Direktversicherung fortgeführt werden kann, ergeben sich im Übrigen aus dem entsprechenden Nachtrag zum für die Direktversicherungen abgeschlossenen Gruppenversicherungsvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung.
- 2.5 Die Leistungsbedingungen, für die aus der Direktversicherung resultierenden Versorgungsleistungen, richten sich weiterhin nach den Regelungen des TV Direktversicherung i. V. m. dem Gruppenversicherungsvertrag inklusive Nachtrag in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit in den vorstehenden Ziffern nichts Abweichendes geregelt ist.
- 2.6 Die aus der Direktversicherung resultierenden Versorgungsleistungen werden zusätzlich zu den aus dem VPP Tarif 2022 resultierenden Versorgungsleistungen gewährt, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Auszahlung gemäß den Leistungsbedingungen des TV Direktversicherung i. V. m. dem Gruppenversicherungsvertrag inklusive Nachtrag in ihrer jeweils geltenden Fassung erfüllt sind.
- 2.7 Der TV Direktversicherung inklusive des Gruppenversicherungsvertrags sowie des Nachtrags zum Gruppenversicherungsvertrag und der VPP Tarif 2022 sind als Anlage Bestandteil dieses Tarifvertrags.

3. Entgeltumwandlung über Direktversicherungen

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

4. Öffnungsklausel

Das Unternehmen wird durch diesen Tarifvertrag nicht daran gehindert, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfassten Mitarbeiter sowie für Tarif-Mitarbeiter, die ab bzw. nach dem 01.07.2022 in das Unternehmen eintreten (Neueintritte), auf Grundlage einer betrieblichen Regelung (Betriebsvereinbarung bzw. Gesamtzusage; die betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten bleiben unberührt) zu vereinbaren, zumindest soweit dadurch nicht die Leistungen gemäß TV Direktversicherung bzw. gemäß VPP Tarif 2022 für die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags erfassten Mitarbeiter berührt werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einführung des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 (VRM 2021) für alle Mitarbeiter des Unternehmens sowie für die Einführung des Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 (VPM 2021) für Neueintritte.

5. Schlussbestimmungen

- 5.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2022 in Kraft und löst den TV Direktversicherung – vorbehaltlich der vorstehenden Regelungen zum Besitzstand – ab. Die Versorgung gemäß TV Direktversicherung wird für Mitarbeiter, die ab bzw. nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen begründen oder die erstmals ab bzw. nach Inkrafttreten vom Geltungsbereich des TV Direktversicherung erfasst würden, geschlossen.
- 5.2 Sollten sich einzelne oder mehrere Bestimmungen dieses Tarifvertrags ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen, bleiben die übrigen Bestimmungen und die Wirksamkeit des Tarifvertrags im Ganzen hiervon unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass sich der Tarifvertrag als lückenhaft erweist.

Düsseldorf, den _____

Berlin, den _____

Geschäftsführung der
Vodafone West GmbH

Bundesvorstand Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft e.V.

Anlage

- Tarifvertrag vom 29.06.2012 (TV Direktversicherung) inklusive Gruppenversicherungsvertrag sowie Nachtrag zum Gruppenversicherungsvertrag
- Vodafone Pensionsplan Tarif 2022 vom 01.07.2022 (VPP Tarif 2022)

Tarifvertrag

vom

29. Juni 2012

zwischen

der Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia Services GmbH & Co KG,
Unitymedia Hessen GmbH & Co KG und der Kabel BW GmbH
(im Folgenden Gesellschaften/Arbeitgeber genannt)

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Bundesvorstand
Sitz Berlin

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Präambel¹

1. Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge wichtiger Bestandteil der gesamten Altersversorgung der Arbeitnehmer und trägt dazu bei, den Lebensstandard im Alter oder bei Eintritt vorzeitiger Versorgungsfälle zu sichern.
2. Um der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung Rechnung zu tragen und einen wesentlichen Beitrag zur Altersversorgung der Arbeitnehmer zu leisten, haben sich der Arbeitgeber und ver.di darauf geeinigt, für alle Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung einzurichten.
3. Im Rahmen dieser Versorgung werden vom Arbeitgeber Versorgungsleistungen im Rahmen der Direktversicherung (nachfolgend „Versorgung“ genannt) bei der R+V Lebensversicherung a.G. (nachfolgend „Versorgungsträger“ genannt) finanziert.

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle bei den Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen sowie die von der Deutschen Telekom AG für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer beim Arbeitgeber ohne Bezüge beurlaubten Beamten, die noch keinen tariflichen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung besitzen, soweit sie Mitglieder der ver.di sind.
2. Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrags gelten nicht:
 - Personen im Sinne von § 5 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG); dazu zählen auch die Geschäftsführer der Arbeitgeber,
 - Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse durch Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge - insbesondere auch durch Betriebsübergang nach § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - auf den Arbeitgeber übergehen und die bereits eine Zusage auf arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung haben,²
 - Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag,
 - Arbeitnehmer, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden,
 - Auszubildende und Praktikanten.

¹ Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Betriebsvereinbarung wird für entsprechende Begrifflichkeiten grundsätzlich die männliche Form verwendet. Eine Diskriminierung weiblicher Personen soll dadurch nicht erfolgen.

² Ziel des Ausschlusses ist dabei, die bisherige Versorgung der übergegangenen Arbeitsverhältnisse in geeigneter Form und Weise in das Versorgungssystem nach diesem Tarifvertrag zu integrieren bzw. eine gegenüber den bisherigen Arbeitnehmern nicht zu rechtfertigende Doppelversorgung zu vermeiden. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass eine bisherige arbeitgeberfinanzierte Versorgung im Rahmen der angestrebten Integration in diese Versorgungsregelung grundsätzlich angerechnet wird (Vgl. § 3 Abs. 2 Satz 2).

§ 2

Aufnahmebestimmungen

1. Für die Aufnahme zur Versorgung müssen am Aufnahmestichtag folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Der Arbeitnehmer ist in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis beschäftigt, und hat die Probezeit vollendet.

Die Aufnahme zur Versorgung ist ausgeschlossen, wenn bis zum Erreichen der maßgeblichen Regelaltersgrenze eine 12-monatige Mindestvertragsdauer nicht mehr erfüllt werden kann.

2. Aufnahmestichtag zur Versorgung ist der 01. des Monats, an dem erstmals die Aufnahmevoraussetzungen erfüllt sind, erstmals der 01.07.2012. Stichtag zur Ermittlung der Höhe der maßgebenden Bemessungsgrundlagen und zur Anpassung der Versorgungsbeiträge und -leistungen ist der 01. des jeweiligen Vormonats.

§ 3

Höhe und Fälligkeit des Versorgungsbeitrags

1. Bei dieser Versorgungszusage handelt es sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage. Die Höhe der Versorgungsleistungen ist abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung des einzelnen Versorgungsbeitrags entsprechend dem maßgebenden Versicherungstarif des Versorgungsträgers (Anlage 1: Gruppenversicherungsvertrag).
2. Der Versorgungsbeitrag für den Arbeitnehmer beträgt 2,25 % seines versorgungsfähigen Einkommens, wobei der ermittelte Versorgungsbeitrag auf volle EUR kaufmännisch gerundet wird. Mitarbeitern mit einer beitragsorientierten arbeitgeberfinanzierten Einzelzusage wird der dortige Beitrag auf den Beitrag nach diesem Tarifvertrag angerechnet.

Als versorgungsfähiges Einkommen gilt das für den Vormonat der Beitragsbereitstellung jeweils gezahlte monatliche Tarifentgelt nach Tariftabelle, zzgl. in diesem Monat gezahlten Urlaubsgeldes und der in diesem Monat gezahlten einmaligen tariflichen Zuwendung („Weihnachtsgeld“) sowie einer ab dem Jahr 2013 in diesem Monat gezahlten tariflichen Einmalzahlung. Ein im jeweiligen Vormonat der Beitragsbereitstellung gezahlter Zuschuss zum Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Arbeitnehmern – mit Ausnahme der beurlaubten Beamten - der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte wird hinzuge-rechnet.

Darüber hinausgehende Lohn- oder Gehaltsbestandteile sowie einmalige oder laufende Zahlungen (z. B. Zulagen, Mehrarbeits-/Überstundenvergütungen, Leistungsentgelte, Boni oder Gratifikationen, Jubiläumszahlungen, Gewinnbeteiligungen, geldwerte Vorteile u. a.) bleiben bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens unberücksichtigt.

Der Versorgungsbeitrag wird auf dieser Basis zum erstmaligen Aufnahmestichtag und nachfolgend jeweils zum nächsten Monatsersten berechnet.

Der so berechnete Versorgungsbeitrag wird ab dem Folgemonat des Aufnahmestichtages bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis – vorbehaltlich der für Zeiten ohne Versorgungsbeitrag maßgebenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages – monatlich erbracht.

Die Beiträge zur Versorgung sind kalenderjährlich begrenzt auf den gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei finanzierbaren Betrag.

3. Sofern bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis kein Beitrag mehr bereitgestellt wird (z.B. bei ruhendem Arbeitsverhältnis ohne Entgeltzahlung) und sich aus versicherungstechnischen Gründen keine beitragsfreie Rentenleistung ergibt, wird der Direktversicherungsvertrag rückwirkend aufgehoben. Die bereits erbrachten Versorgungsbeiträge werden im Fall einer Wiederaufnahme der Beitragsbereitstellung als einmalige Zuzahlung in einen neuen Direktversicherungsvertrag geleistet.

§ 4

Versicherungszusage / Versorgungsleistungen

1. Für die Versorgung gilt folgende versicherungstarifliche Ausgestaltung:

- Lebenslange Altersrente ab Erreichen der für den Arbeitnehmer maßgebenden Regelaltersgrenze gemäß Anlage 2, vorgezogen frühestens nach Ausscheiden des Arbeitnehmers und bei Inanspruchnahme einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Alternativ auf rechtzeitigen Antrag des Arbeitnehmers: Auszahlung eines einmaligen Versorgungskapitals anstelle der Altersrente, soweit dies nach den Bestimmungen des Versicherungsvertrags zulässig ist.
- Bei Tod des Arbeitnehmers vor dem Rentenbeginn: Die Todesfallleistung ist die Summe der eingezahlten Beiträge der Hauptversicherung zzgl. eventuell vorhandener Überschussbeteiligung*)
- Bei Tod des Arbeitnehmers nach dem Rentenbeginn und vor Ablauf der Garantizeit von 15 Jahren ab vereinbarten Rentenbeginn: Die Todesfallleistung ist die Summe der Renten der verbleibenden Garantizeit, die jeweils mit dem Zinssatz der Beitragskalkulation abgezinst sind. *)

)*) Die Todesfallleistung wird in eine Rente umgewandelt und als lebenslange Partnerrente und/oder Waisenrente ausgezahlt. Auf Antrag kann die Auszahlung als einmalige Kapitalabfindung erfolgen. Gibt es weder Partner noch Waisen, wird die Todesfallleistung begrenzt auf ein von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen festgelegtes Sterbegeld in Höhe der gewöhnlichen Beerdigungskosten.

2. Die näheren Einzelheiten zu Art und Umfang der Versorgungsleistungen ergeben sich aus einem individuellen Versorgungsdokument, das dem Arbeitnehmer nach Aufnahme zur Versorgung ausgehändigt wird, in Verbindung mit den maßgebenden Bestimmungen des Versicherungsvertrags.



§ 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers aus, behält er eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern zum Zeitpunkt des Ausscheidens die gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß den maßgebenden Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) vorliegt.
2. Zur Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft gelten die für beitragsorientierte Leistungszusagen maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes, wonach die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin gewährten Versorgungsbeiträgen aufrechterhalten wird.
3. Der Arbeitgeber erklärt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Versorgungsträger gegenüber bereits jetzt, dass der Versorgungsanspruch aus der Versorgung nach diesem Tarifvertrag auf die Leistungen begrenzt ist, die aufgrund der geleisteten Beitragszahlung aus der Versorgung fällig werden (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Betriebsrentengesetz).
4. Der Arbeitgeber wird daher innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden etwaige Beitragsrückstände ausgleichen und die für den Arbeitnehmer abgeschlossene Versicherung auf den Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer zur Fortführung als Einzelversicherung übertragen. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Versicherungsnehmereigenschaft für die übertragene Versicherung zu übernehmen und die hierfür erforderliche Zustimmung dem Versorgungsträger gegenüber schriftlich zu erklären. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen oder beitragsfrei (sofern nach dem Tarifwerk und den maßgebenden Versicherungsbedingungen des Versorgungsträgers möglich) fortzuführen. Die Möglichkeit einer Übernahme der Versorgungsverpflichtung gemäß § 4 Abs. 3 Betriebsrentengesetz durch den neuen Arbeitgeber des Arbeitnehmers bleibt hiervon unberührt.
5. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die nach dem Ausscheiden übertragene Versicherung insoweit nicht abtreten, beleihen oder zurückkaufen, als die Versicherung auf den vor dem Ausscheiden entrichteten Beiträgen beruht.

§ 6 Versteuerung und Sozialversicherungspflicht der Versorgungsbeiträge und -leistungen

1. Der Beitrag wird nach den geltenden Bestimmungen für nach § 3 Nr. 63 EStG finanzierte Versorgungsleistungen innerhalb der maßgebenden Höchstgrenzen steuerfrei bzw. sozialversicherungsfrei vom Arbeitgeber zugewendet.
2. Anfallende Steuern, Arbeitnehmeranteile an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und sonstige Abgaben auf den Versorgungsbeitrag oder die Versorgungsleistungen sind im Übrigen grundsätzlich vom Arbeitnehmer bzw. der begünstigten Person zu tragen.



§ 7 Allgemeine Bestimmungen

1. Der Arbeitgeber wird zur Durchführung bzw. Finanzierung der Versorgung auf das Leben des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung beim Versorgungsträger abschließen. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, alle Angaben zu machen, die für den Abschluss der Versicherung erforderlich sind und wird unverzüglich über Änderungen der Verhältnisse, die für die Leistungsgewährung erheblich sind, informieren. Eine Gesundheitsprüfung ist nicht erforderlich.
2. Der Arbeitnehmer erhält ein individuelles Versorgungsdokument mit den zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen über die abgeschlossene Versicherung, aus dem auch die Höhe der Versorgungsleistungen ersichtlich ist, sowie eine jährliche Mitteilung über den Stand seiner Versorgung.
3. Im Versorgungsfall ist der Arbeitnehmer bzw. ist die begünstigte hinterbliebene Person verpflichtet, die erforderlichen Angaben und Erklärungen zur Gewährung der Versorgungsleistungen abzugeben und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 8 Salvatorische Klausel

1. Die - ggf. teilweise - Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieses Tarifvertrages berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.
2. Der Arbeitgeber und ver.di verpflichten sich, die unwirksame oder nichtige Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die dem ursprünglichen und wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung entspricht. Dies gilt in gleicher Weise für Regelungslücken und auch bei unterschiedlicher Auffassung über die Anwendung dieses Tarifvertrages.
3. Sofern durch die Änderung gesetzlicher Vorschriften eine Änderung dieses Tarifvertrages notwendig werden sollte, wird der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung vorschlagen und mit ver.di in Verhandlungen bezüglich einer entsprechenden Änderungsvereinbarung treten.

§ 9 Datenschutz


Zur Berechnung der Versorgungsleistungen und Beiträge nach diesem Tarifvertrag werden personenbezogene Daten verwendet. Diese erforderlichen personenbezogenen Daten werden beim Arbeitgeber, dem Versicherungsvermittler sowie beim Versorgungsträger erhoben, gespeichert, übermittelt und verarbeitet, wobei in jedem Fall der Datenschutz gemäß den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes gewährleistet ist.



§ 10
Inkrafttreten/Schlussvorschriften

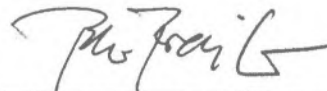
1. Dieser Tarifvertrag tritt nach Unterzeichnung mit Wirkung zum 01.07.2012 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, frühestens zum 30.06.2022 gekündigt werden. Die Kündigung hat in schriftlicher Form zu erfolgen.
3. Der Tarifvertrag „Betriebliche Altersversorgung“ der Kabel BW GmbH vom 08.09.1998 in der Fassung vom 10.06.2009 wird mit Ablauf des 30.06.2012 für Neueintritte geschlossen. Die bisherigen Regelungen dieses Tarifvertrages wirken fort. Die ggf. sonstigen beim Arbeitgeber bestehenden Versorgungsregelungen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben von der Versorgungsregelung gemäß dem vorliegenden Tarifvertrag unberührt.
4. Die Arbeitnehmer der Unitymedia NRW GmbH und Unitymedia Hessen GmbH & Co. KG, die bereits eine Versorgungszusage aus arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung haben, erhalten im August 2012 eine einmalige Gutschrift in Höhe von 470,00 EUR brutto zu Gunsten der bereits bestehenden betrieblichen Altersversorgung.

Köln, den 27.11.2012



Unitymedia NRW GmbH
Unitymedia Services GmbH & Co. KG
Unitymedia Hessen GmbH & Co. KG

Berlin, den 14.12.12



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Heidelberg, den 27.11.2012



KabelBW GmbH

Berlin, den



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)



Anlage 1 Gruppenversicherungsvertrag

Nach Abschluss des Gruppenversicherungsvertrages wird dieser diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt



GRUPPENVERSICHERUNGSVERTRAG Nr. 8391

- Direktversicherung -

Zwischen

Unitymedia NRW GmbH

Achener Str. 746 – 750

50933 Köln

- nachstehend Vertragspartner/Arbeitgeber genannt -

und

R+V Lebensversicherung a. G.

- nachstehend Versicherer genannt -

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

Personenkreis

Der Vertragspartner/Arbeitgeber beantragt bei dem Versicherer Direktversicherungen auf das Leben derjenigen Arbeitnehmer, die zum versorgungsberechtigten Personenkreis nach § 1 des zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung abgeschlossenen Tarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung gehören.

Versicherungen auf das Leben der Arbeitnehmer der mit der Unitymedia NRW GmbH verbundenen Unternehmen:

- Unitymedia Services GmbH & Co. KG
- Unitymedia Hessen GmbH & Co. KG
- Kabel BW GmbH

werden in den Gruppenversicherungsvertrag einbezogen. Diese Unternehmen werden nachstehend ebenfalls als Arbeitgeber bezeichnet. Zu diesen Versicherungen ist das jeweilige verbundene Unternehmen auch Versicherungsnehmer.

Das rechnungsmäßige Mindesteintrittsalter beträgt 15 Jahre, das rechnungsmäßige Höchsteintrittsalter 65 Jahre.

Das rechnungsmäßige Eintrittsalter bestimmt sich aus der Differenz zwischen dem Beginnjahr der Versicherung und dem Geburtsjahr der zu versichernden Person.

§ 2

Versicherungsleistungen

1. Die Direktversicherungen werden beantragt nach Tarif
FRT (Rentenversicherung mit aufgeschobener vorschüssiger Rentenzahlung, Beitragsrückgewähr und Garantiezeit)
Die Garantiezeit beträgt 15 Jahre.

In der Anlage sind die nachstehend genannten, zum Zeitpunkt des Abschlusses des Gruppenversicherungsvertrages geltenden Bedingungen/Formulare beigefügt:

- Allgemeine Versicherungsbedingungen für die aufgeschobene R+V-Rentenversicherung
 - Besondere Bedingungen für die R+V-Direktversicherung
-Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG)-
 - Merkblatt zur Datenverarbeitung
2. Der Ablauf der Aufschubzeit endet zum Monatsersten, der auf die Vollendung der gesetzlichen Regelaltersgrenze folgt. Die Aufschubzeit beträgt jedoch mindestens 2 Versicherungsjahre bzw. unter Ausschluss des Kapitalwahlrechts 1 Jahr und endet maximal bei Vollendung des 67. Lebensjahres.
 3. Die Renten errechnen sich aus einem Beitragsaufwand in Höhe von 2,25 % des versorgungsfähigen Gehalts, welches der zu Versichernde im Vormonat der Anmeldung bezieht.
 4. Eine Anpassung des Beitrages an das veränderte Gehalt erfolgt grundsätzlich zum 01.07. jedes Jahr. Darüber hinaus können auch Beitragsanpassungen unterjährig zu einem anderen Termin (z.B. bei Tariflohnerhöhungen) vorgenommen werden.

§ 3

Vertragsvoraussetzungen, Gesundheitsprüfung

1. Als Vertragsvoraussetzungen für den Abschluss des Gruppenversicherungsvertrages werden mindestens 10 Personen versichert.
2. Eine Gesundheitsprüfung erfolgt nicht.

§ 4

Neuzugang

1. Personen, welche die Voraussetzungen für die Beantragung einer Versicherung auf ihr Leben nach § 1 erst nach Abschluss dieses Vertrages erfüllen, werden in den Gruppenversicherungsvertrag einbezogen.
2. Für den Neuzugang sind der jeweils für Neuabschlüsse geltende Tarif und die zugehörigen aktuellen Versicherungsbedingungen anzuwenden.

§ 5

Beginn der Versicherung

1. Das erste Versicherungsjahr beginnt für
 - a) die bei Vertragsabschluss zu versichernden Personen am 01.07.2012;
 - b) den Neuzugang (§ 4) am nächsten Beitragsfälligkeitstermin.

Die für die Durchführung der einzelnen Versicherung erforderlichen Unterlagen werden dem Versicherer vor Beginn des ersten Versicherungsjahres vom jeweiligen Arbeitgeber übermittelt.

2. Die Leistungspflicht des Versicherers beginnt in allen Fällen frühestens
 - a) nach Annahme der Anträge und
 - b) nach Zahlung des ersten Beitrages und
 - c) nicht vor dem in Ziffer 1 festgelegten Beginn des ersten Versicherungsjahres, sofern das Ereignis, das die Leistungspflicht des Versicherers auslöst, bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht eingetreten ist.

§ 6

Beitragszahlung

1. Alle Beiträge sind grundsätzlich laufende Monatsbeiträge, wobei auch Zuzahlungen (insbesondere bei Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen sowie Tariflohnanpassungen durch Einmalzahlung) vorgenommen werden können.
2. Beitragsschuldner des Versicherers ist der jeweilige Arbeitgeber.

Der jeweilige Arbeitgeber verpflichtet sich, die fälligen Beiträge jeweils innerhalb von zwei Wochen -vom Fälligkeitstage an gerechnet- ohne Aufforderung kostenfrei an den Versicherer abzuführen.

3. Der jeweilige Arbeitgeber bestätigt, dass die Beiträge unter Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG unbesteuerbar sind. Es wird solange von einer Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG ausgegangen, bis der Arbeitgeber dem Versicherer eine Veränderung meldet. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Meldung sofort abzugeben. Zur Meldung einer Veränderung der steuerlichen Behandlung der Beiträge ist der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) verpflichtet.
4. Im Falle des Zahlungsverzugs treten die in den Versicherungsbedingungen festgelegten Rechtsfolgen ein. Der jeweilige Arbeitgeber ist verpflichtet, den betroffenen versicherten Personen von Mahn- und Kündigungsschreiben des Versicherers unverzüglich Kenntnis zu geben.

§ 7

Versicherungsnehmer, Bezugsberechtigung

1. Versicherungsnehmer aller Versicherungen ist der jeweilige Arbeitgeber.
2. Der versicherten Person wird
 - a) ein nicht übertragbares und nicht beleihbares widerrufliches Bezugsrecht bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit nach § 1b Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) für den Erlebensfall
 - b) ein nicht übertragbares und nicht beleihbares unwiderrufliches Bezugsrecht sowohl für den Todes- als auch für den Erlebensfall nach Eintritt der Unverfallbarkeit nach § 1b Absatz 1 BetrAVG

eingräumt. Das Bezugsrecht umfasst auch die Überschussanteile.

Die Leistungen im Todesfall werden von dem Versicherer nach Maßgabe der „Besondere Bedingungen für die R+V-Direktversicherung -Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG)-“ erbracht.

3. Alle Versicherungsleistungen werden unmittelbar an den Bezugsberechtigten gezahlt.

§ 8

Vorzeitiges Ausscheiden

1. Scheidet eine versicherte Person vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Gruppenversicherungsvertrag aus, so meldet der jeweilige Arbeitgeber unverzüglich die auf das Leben dieser Person abgeschlossene Versicherung ab. Bis zur Abmeldung bleibt der jeweilige Arbeitgeber Beitragsschuldner.
2. Hat die versicherte Person bereits ein unwiderrufliches Bezugsrecht nach § 7 Ziffer 2 b), geht die Versicherungsnehmereigenschaft zum Zeitpunkt des Ausscheidens auf die versicherte Person über.
3. Hat die versicherte Person noch ein widerrufliches Bezugsrecht nach § 7 Ziffer 2 a), verfügt der Arbeitgeber mit der Abmeldung, ob
 - die versicherte Person ganz oder teilweise den Anspruch auf die Versicherungsleistung erhält – in diesem Fall gilt die Regelung unter Ziffer 2 entsprechend –
 - oder
 - er mittels Kündigung der Versicherung den Anspruch auf den nach den Versicherungsbedingungen des jeweiligen Einzelvertrages auszahlbaren Rückkaufswert erhebt.
4. Mit dem auf die versicherte Person übertragenen Teil der Versicherung wird wie folgt verfahren:
 - a) Die Versicherung wird ohne Gesundheitsprüfung auf den Tarif für Einzelversicherungen umgestellt. Der für den übertragenen Versicherungsanteil bisher gezahlte Beitrag wird grundsätzlich beibehalten, wenn der für die Einzelversicherung vorgesehene Mindestbeitrag bzw. die Mindestrente erreicht wird. Die versicherte Person erhält als neuer Versicherungsnehmer über die Vertragsänderung einen neuen Versicherungsschein bzw. einen Nachtrag zum Versicherungsschein.
 - b) Soweit nach den vereinbarten Versicherungsbedingungen die Voraussetzungen vorliegen, kann die versicherte Person die Versicherung auch in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen.
 - c) Sind die Voraussetzungen für eine beitragspflichtige oder beitragsfreie Weiterführung nicht gegeben, erlischt die Versicherung und es wird der nach den Versicherungsbedingungen des jeweiligen Einzelvertrages gegebenenfalls vorhandene Rückkaufswert ausgezahlt.
 - d) Der Arbeitgeber überträgt der versicherten Person das Recht, soweit nach den gesetzlichen Bestimmungen des BetrAVG möglich, die Abfindung zu wählen.

§ 9

Geschäftsverkehr, Informationspflichten und -ansprüche

1. Der gesamte Geschäftsverkehr wird grundsätzlich zwischen dem Vertragspartner und dem Versicherer geführt.
2. Der Vertragspartner verpflichtet sich, über den Wortlaut aller Rundschreiben, Drucksachen oder Vervielfältigungen, die sich auf den Gruppenversicherungsvertrag, auf die Tarife oder auf die Versicherungsbedingungen beziehen, vor ihrer Bekanntgabe Einvernehmen mit der Hauptverwaltung des Versicherers herzustellen.
3. Der Versicherer wird die für die Vertragsverwaltung und –erfüllung erforderlichen personenbezogenen Daten (wie z.B. Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Adresse) sowie gehaltsbezogene Daten speichern. Der jeweilige Arbeitgeber hat von den anzumeldenden Personen die Einwilligung nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Schweigepflichtentbindung schriftlich vorliegen. Er verpflichtet sich, die Datenschutzbestimmungen (Merkblatt zur Datenverarbeitung) den zu versichernden Personen zur Kenntnis auszuhandigen. Die schriftliche Einwilligung nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Schweigepflichtentbindung der zu versichernden Person wird der jeweilige Arbeitgeber auf Anforderung nachweisen.
4. Der Versicherer wird dem jeweiligen Arbeitgeber für jede versicherte Person einen Versicherungsschein einschließlich der Versicherungsbedingungen und eine Kopie des Versicherungsscheins aushändigen.
5. Der jeweilige Arbeitgeber verpflichtet sich, Informationen zum Versorgungsverhältnis (Kopie des Versicherungsschein, Versorgungsübersichten, Informationsschreiben etc.), die ihm zur Weitergabe an die versicherte Person von dem Versicherer übersandt werden, unverzüglich nach Zugang an die versicherte Person weiterzuleiten.
6. Versicherte Personen mit unwiderruflichem Bezugsrecht haben das Recht, die Höhe der Versicherungsleistung jederzeit bei dem Versicherer zu erfragen.

§ 10

Versicherungsbedingungen

1. Es gelten die Versicherungsbedingungen, die zum Zeitpunkt der Antragstellung der einzelnen Versicherung gültig sind.

2. Ist eine Versicherung ohne Gesundheitsprüfung zustande gekommen, entfällt die nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen vorgesehene Vorlage einer Bescheinigung über die Todesursache, es sei denn, dass es sich um eine Selbsttötung innerhalb der ersten zwei Versicherungsjahre handelt.

§ 11 Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag wird auf unbegrenzte Zeit geschlossen. Er kann nach Ablauf von einem Jahr -erstmals zum 01.07.2013- und weiterhin zum Ablauf eines jeden Vertragsjahres von den Vertragsparteien mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.
2. Bei einer Kündigung dieses Vertrages werden die bei Wirksamwerden der Kündigung bestehenden Versicherungen unverändert fortgeführt, wenn und solange der Arbeitgeber seine Pflichten aus diesem Vertrag weiter erfüllt. Anderenfalls gelten die Bestimmungen des § 8. Entsprechendes gilt für den Fall der Auflösung des Arbeitgebers, sofern nicht ein anderer Arbeitgeber die Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag gegenüber dem Versicherer übernimmt.

§ 12 Änderungsklausel

1. Jede Änderung dieses Vertrages ist schriftlich zu vereinbaren.
2. Sollte die Aufsichtsbehörde Änderungen dieses Vertrages bzw. der ihm zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen verlangen, so wird der Vertragspartner daran mitwirken, dass die Änderungen im Einvernehmen mit dem Versicherer erfolgen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so haben beide Vertragspartner das Recht, diesen Vertrag ohne Einhaltung einer Frist durch eingeschriebenen Brief zu kündigen.

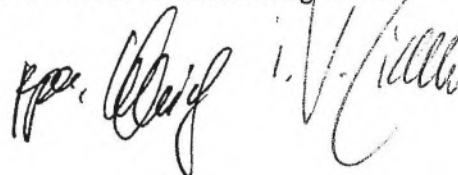
Köln, den 05.12.2012



(Stempel und rechtsverbindliche Unterschrift Unitymedia NRW GmbH)

Wiesbaden, den 20. November 2012

R+V Lebensversicherung a. G.



Serviceleistungen zur Abwicklung der Direktversicherungen im Rahmen des Gruppenversicherungsvertrages (GrVV) Nr. 8391 Unitymedia NRW GmbH

Nachstehend bestätigen wir die Verfahrensweisen, die nicht im Gruppenvertrag festgelegt sind:

Mindestrente

Die geschäftsplanmäßige Mindestrente von 50,-- EUR p.a. wird nicht beachtet.

Stornoabschläge

Bei Beitragsreduktionen aufgrund Herabsetzung des Teilzeitgrades und Beitragsfreistellung bei Elternzeit und längerer Krankheit werden keine Stornoabschläge fällig.

Vorzeitiges Ausscheiden

Sofern eine Beitragsfreistellung nicht möglich ist, da kein positives Deckungskapital vorhanden ist, wird der Vertrag rückabgewickelt.

Beitragszahlung

Bei Zahlung der fälligen Beiträge bis zum 15. des jeweiligen Monats werden keine Verzugszinsen fällig.

Kapitalabfindung

Anstelle einer lebenslangen Rente kann auch eine Kapitalabfindung gewählt werden (§ 1 Abs. 5 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die R+V-Rentenversicherung).

Todesfalleistung

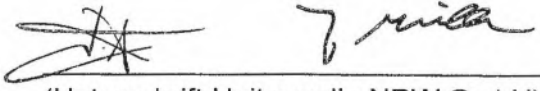
Für die Todesfalleistung gilt ein enger Hinterbliebenenbegriff (§ 2 der Besondere Bedingungen für die R+V-Direktversicherung-Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG)-

Überschüsse

Es erfolgt eine Beteiligung an den Überschüssen, die jährlich beim Jahresabschluss festgestellt werden. (§10 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die aufgeschobene R+V-Rentenversicherung)

Mit der Vorgehensweise sind wir einverstanden.

Köln, den 05.12.2012


(Unterschrift Unitymedia NRW GmbH)

Anlage 2 zum Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung

Geburtsjahr des Arbeitnehmers	Regelaltersgrenze gemäß § 4 des Tarifvertrag ist die Vollendung des	
	... Lebensjahres	zzgl. ... Monat/e
vor 1947	65.	0
1947	65.	1
1948	65.	2
1949	65.	3
1950	65.	4
1951	65.	5
1952	65.	6
1953	65.	7
1954	65.	8
1955	65.	9
1956	65.	10
1957	65.	11
1958	66.	0
1959	66.	2
1960	66.	4
1961	66.	6
1962	66.	8
1963	66.	10
ab 1964	67.	0

Vodafone

Pensionsplan

Tarif 2022

(VPP Tarif 2022)

1. Juli 2022

Inhalt

A.	ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS	4
B.	VERSORGUNGSBEITRÄGE.....	7
1.	Monatliche Grundbeiträge	7
2.	Monatliche Zusatzbeiträge	7
3.	Einmalbeiträge	7
4.	Beitragsfähiges Einkommen.....	8
5.	Umsetzung der Entgeltumwandlung.....	8
6.	Beitragszeit	9
C.	VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE	10
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	10
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge	10
D.	VERSORGUNGSLEISTUNGEN	12
1.	Definition Versorgungsfall.....	12
2.	Altersleistung.....	12
3.	Invalidenleistung	13
4.	Todesfalleistung	13
5.	Höhe der Versorgungsleistungen	15
E.	UNVERFALLBARKEIT	15
F.	AUSZAHLUNG	16
1.	Einmalkapital.....	16
2.	Raten	17

3.	Rente	18
G.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	19
1.	Abtretung und Verpfändung	19
2.	Datenschutz	19
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	19
	ANLAGE 1	20

A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS-PLANS

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

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

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

Voraussetzung der Geltung dieses Pensionsplans für einen Mitarbeiter ist, dass dieser vom Geltungsbereich des „Tarifvertrag über die Einführung des Vodafone Pensionsplan Tarif 2022“ vom 01.07.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß „Tarifvertrag vom 29.06.2012 zwischen der Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia Services GmbH & Co KG, Unitymedia Hessen GmbH & Co KG und der Kabel BW GmbH und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)“ – unterzeichnet mit Datum vom 27.11.2012/14.12.2012 – hatte.

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

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.

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 Tarifentgelt nach Tariftabelle zzgl. etwaigem Urlaubsgeld, etwaiger einmaliger tariflicher Zuwendung („Weihnachtsgeld“) sowie etwaiger tariflicher Einmalzahlung.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 erhalten, so wird dem beitragsfähigen Einkommen der Krankengeldzuschuss bzw. bei nicht versicherungspflichtigen Mitarbeitern – mit Ausnahme der beurlaubten Beamten – der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte hinzugerechnet.

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).⁴

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln. Ebenso können die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen zugunsten monatlicher Zusatzbeiträge umgewandelt werden, sofern der entsprechende Tarifvertrag, auf dessen Basis dem Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen zustehen, dies zulässt.⁵

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

3. Einmalbeiträge

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

⁴ Mitarbeitern mit einer beitragsorientierten arbeitgeberfinanzierten Einzelzusage wird der dortige Beitrag auf den Beitrag gemäß VPP Tarif 2022 angerechnet.

⁵ Es kann nur der jeweils volle kalendermonatliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden. Entscheidet sich ein Mitarbeiter bis zum 31. Oktober 2022 für eine Umwandlung des vollen kalendermonatlichen Anspruchs auf vermögenswirksame Leistungen erhält er im November 2022 eine Einmalzahlung in den Vodafone Pensionsplan. Die Einmalzahlung entspricht den seit April 2022 kumulierten vermögenswirksamen Leistungen abzüglich der bereits in diesem Zeitraum geleisteten vermögenswirksamen Leistungen.

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

4. Beitragsfähiges Einkommen

- 4.1 Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem im Monat der Beitragsbereitstellung jeweils gezahlten monatlichen Tarifentgelt nach Tariftabelle zzgl. der nachfolgend genannten, im Monat der Beitragsbereitstellung etwaig gezahlten Vergütungsbestandteile:

- Urlaubsgeld
- einmalige tarifliche Zuwendung („Weihnachtsgeld“)
- tarifliche Einmalzahlung(en)

Zudem wird ein im Monat der Beitragsbereitstellung gezahlter Zuschuss zum Krankengeld bzw. bei nichtversicherungspflichtigen Mitarbeitern – mit Ausnahme der beurlaubten Beamten – der Krankengeldhöchstsatz für Pflichtversicherte dem beitragsfähigen Einkommen hinzugerechnet.

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

5. Umsetzung der Entgeltumwandlung

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

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

6. Beitragszeit

- 6.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 6.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und dem Mitarbeiter individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde.

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.⁶

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.

⁶ 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.

- 2.2 Vodafone bietet dem Mitarbeiter mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das vom Mitarbeiter gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der monatlichen Beiträge einerseits und die Anlage der Einmalbeiträge andererseits. Vodafone ist berechtigt, die Anlagealternativen bzw. die Risikoprofile zu ändern und die Anlage der Versorgungsbeiträge entsprechend der neuen Anlagealternativen bzw. Risikoprofile umzuschichten.
- 2.3 Macht ein Mitarbeiter keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Versorgungsbeiträge in dem in der Anlage 1b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
- 2.4 Das Risikoprofil für die monatlichen Beiträge einerseits sowie für die Einmalbeiträge andererseits kann der Mitarbeiter jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige Beiträge) 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 Sinne⁷ 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.⁸
- 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.⁹
- 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.

⁷ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017.

⁸ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch den jeweiligen Mitarbeiter – ihre Gültigkeit.

⁹ 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. 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).
- 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.¹⁰
- 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

¹⁰ 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.

gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

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