

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung

(in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung)

Zwischen den unterzeichnenden Tarifvertragsparteien wird für die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe fallen, in Anwendung der §§ 1a, 19 BetrAVG folgende Vereinbarung getroffen:

§ 1 Entgeltumwandlung

Die Angestellten können auf Ansprüche auf Bezüge, die sie kraft des Gehalts- bzw. Manteltarifvertrages oder der Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen erwerben bzw. erworben haben, verzichten, wenn und soweit für den Entgeltverzicht vom Arbeitgeber ein Ausgleich in Form eines Versorgungsversprechens erfolgt (Entgeltumwandlung).

§ 2 Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Stellen Angestellte einen schriftlichen Antrag auf Entgeltumwandlung (Entgeltverzicht gegen Versorgungsversprechen), so hat der Arbeitgeber im Gegenzug gegen einen Entgeltverzicht des Angestellten eine sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu erteilen. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung kann in einer Höhe von 5.200 Euro geltend gemacht werden, mindestens aber in Höhe des durch § 1a BetrAVG vorgesehenen Höchstbetrages. Der Rechtsanspruch besteht nur bezüglich der Umwandlung von künftigen Entgeltansprüchen.

(2) Der/die Angestellte hat in seinem/ihrem Antrag den Verzichtsgegenstand und die Höhe des Verzichtsbeitrages anzugeben. Der Verzichtsgegenstand setzt sich aus der Summe der Entgeltbestandteile zusammen, auf die pro Kalenderjahr verzichtet wird. Bei Verzicht auf Bestandteile der regelmäßigen Monatsvergütung kann der Arbeitgeber verlangen, dass der/die Angestellte während eines Kalenderjahres auf monatlich gleichbleibende Beträge verzichtet. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Verzichtsbeiträge, die nicht Bestandteile der regelmäßigen Monatsvergütung sind, jeweils mindestens einen Wert von 50 Euro haben müssen. Der Antrag auf Entgeltumwandlung kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn der Mindestumwandlungsbetrag gem. § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG unterschritten wird.

(3) Der Arbeitgeber legt den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung fest. Hierbei sind sämtliche Durchführungswege gem. BetrAVG zulässig¹. Erfolgt keine Festlegung durch den Arbeitgeber, so kann der/die Angestellte den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Der Arbeitgeber kann die Durchführung der Entgeltumwandlung im jeweils angebotenen Durchführungsweg von der steuerlichen Anerkennung durch das jeweilige Betriebsstätten-Finanzamt abhängig machen.

(4) Der Arbeitgeber ist im Falle der Beantragung einer Entgeltumwandlung zur Abgabe einer Rentenzusage (mit oder ohne Kapitalwahlrecht) verpflichtet. Er kann auch an Stelle dessen eine Kapitalzusage anbieten. Die Regelung der Entgeltumwandlung erfolgt im Übrigen durch Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Angestellten. In dieser Vereinbarung werden auch die abgedeckten Risiken (Alters-, Invaliditäts-, Hinterbliebenenversorgung) festgelegt.

(5) Der Arbeitgeber kann jeweils einen oder mehrere jährliche Stichtage festsetzen, bis zu denen Entgeltumwandlungsvereinbarungen für künftige Zeiträume getroffen werden können und zu denen das Versorgungsversprechen erteilt bzw. erhöht wird.

(6) Mit Zustimmung des/der Angestellten kann der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Erteilung eines Versorgungsversprechens auch durch Erhöhung des Arbeitgeberaufwandes für eine bereits bestehende Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erfüllen. Im Übrigen berühren bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung die Versorgung nach einem Versorgungsversprechen gemäß Abs. 1 nicht und werden umgekehrt von diesem Versorgungsversprechen nicht berührt (dies gilt nicht für etwaige auf Grundlage dieser Vorschrift oder § 25 MTV in der Fassung bis zum 28. Mai 2001 bereits erteilter Versorgungsversprechen).

(7) Die Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung in entgeltfreien Zeiten gem. § 1a Abs. 4 BetrAVG bleibt unberührt.

(8) Der Rechtsanspruch der Angestellten auf Übertragung der betrieblichen Altersversorgung gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG bleibt unberührt.

¹ Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass die Unternehmen bei der Wahl des Durchführungsweges – soweit nicht bereits geschehen – möglichst alle vom Gesetz vorgesehenen Fördertatbestände der betrieblichen Altersversorgung ausschöpfen. Der Arbeitgeberverband verpflichtet sich, in Verhandlungen über eine Modifizierung von § 2 Abs. 3 Satz 1 TV-EU einzutreten, sofern die Gewerkschaft dies mit Blick auf konkrete Fälle, in denen Fördertatbestände ohne sachlichen Grund unausgeschöpft bleiben, verlangt. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Verhandlungen unter Herbeiführung einer Einigung zügig abgeschlossen werden.

§ 3 Abweichende Regelungen

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können folgende von diesem Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden:

- Erhöhung des vom Rechtsanspruch erfassten Höchstumwandlungsbetrages (§ 2 Abs. 1 Satz 2)
- Zulassung der Entgeltumwandlung bezüglich bereits entstandener Entgeltbestandteile (§ 2 Abs. 1 Satz 3)
- Senkung des vom Rechtsanspruch erfassten Mindestumwandlungsbetrages (§ 2 Abs. 2 Satz 5, 6)
- Festlegung des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung (§ 2 Abs. 3 Satz 1, 2)
- Festlegung von Stichtagen für die Entgeltumwandlung (§ 2 Abs. 5)

§ 4 Gehaltsabhängige Leistungen

Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (Sonderzahlungen, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch, Zuschläge etc.) bleiben die Bezüge ohne Gehaltsverzicht maßgebend.

§ 5 Inkrafttreten und Schlussbestimmung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

§ 27 MTV gilt entsprechend.

Dieser Tarifvertrag kann nur durch Kündigung des Manteltarifvertrages gem. § 28 Ziff. 1 MTV gekündigt werden.

Berlin/Hamburg/München, den 6. April 2005

Unterschriften