

**Open-House-Verfahren Personalüberlassung/Zeitarbeit
der Bezirkskliniken Mittelfranken**

**Nicht-förmliches Verfahren zum Abschluss nicht-exklusiver
Rahmenverträge für Personalüberlassung/Zeitarbeit**

**Bekanntmachungs-Nr. im Supplement zum EU-Amtsblatt:
2018/S 147-337612**

**Anlage 6 Teil 2 zum
Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrag:**

**Dienstvereinbarung Versorgungsordnung zur
betrieblichen Altersversorgung**

9.3.1.11 Dienstvereinbarung Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung

Zwischen

dem **Kommunalunternehmen Bezirkskliniken Mittelfranken**
vertreten durch den Vorstand, Herrn Helmut Nawratil

und dem

Gesamtpersonalrat der Bezirkskliniken Mittelfranken,
vertreten durch den 1. Vorsitzenden

wird folgende

Versorgungsordnung **zur** **betrieblichen Altersversorgung**

geschlossen:

I. Präambel

Die nachfolgenden Vorschriften regeln auf Grundlage des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im kommunalen öffentlichen Dienst die betriebliche Altersversorgung bei den Bezirkskliniken Mittelfranken. Zwischen den Bezirkskliniken Mittelfranken und dem Gesamtpersonalrat herrscht Einigkeit darüber, die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit Wirkung ab 01.10.2017 bei den Bezirkskliniken Mittelfranken nach einer einheitlichen Versorgungsordnung umzusetzen. Hierdurch soll der tarifliche und gesetzliche Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zukünftig einheitlich und transparent gestaltet werden. Angesichts der Entwicklungen bei der Höhe des gesetzlichen Rentenniveaus ist es zunehmend wichtig, neben der gesetzlichen Rentenversicherung als erste Säule der Altersvorsorge für ein finanziell abgesichertes Leben im Alter Vorsorge zu treffen. Im Rahmen unserer Fürsorgepflicht soll durch eine strukturierte und mitarbeiterorientierte Beratung und Information die Entgeltumwandlung bei den Bezirkskliniken Mittelfranken weiter gefördert werden. Dies stellt einen wichtigen Beitrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, damit diese ihren Lebensstandard auch nach Eintritt in den Ruhestand aufrecht halten können. Die Bezirkskliniken Mittelfranken möchten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierbei aktiv unterstützen. Unterstützt wird die Eigenvorsorge durch einen Zuschuss des Arbeitgebers. Über unsere Unternehmensstrategie sind wir dem Thema „Arbeitgeber-Attraktivität“ verpflichtet.

Die Versorgungsordnung weist teilweise keine geschlechtsspezifischen Formulierungen aus. Aus Vereinfachungsgründen wurde nur die männliche Form gewählt, die auch die weibliche mit einschließt.

Die nachfolgenden Vorschriften regeln die Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung.

II. Sachlicher Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für die Bezirkskliniken Mittelfranken, nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt.

III. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung hat für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geltung, die

1. bei In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen oder nach In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung mit dem Arbeitgeber ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründen und
2. in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert oder in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind.

IV. Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der jeweiligen Bemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dazu stehen die Durchführungswege Direktversicherung/ Pensionskasse und Unterstützungskasse zur Verfügung.

Soweit sich aufgrund einer tarifvertraglichen oder gesetzlichen Anpassung abweichende Regelungen ergeben, so sind diese Regelungen anzuwenden, ohne dass es einer Änderung/ Aufhebung dieser Dienstvereinbarung bedarf.

1. Durchführungsweg Direktversicherung/ Pensionskasse

a) Leistungsarten

Versorgungsleistungen aus der Direktversicherung/ Pensionskasse werden in Form einer Altersrente erbracht.

b) Höchstbeträge

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für eine Direktversicherung / Pensionskasse beträgt 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West). Dazu können weitere 1.800 Euro jährlich steuerfrei in die Direktversicherung / Pensionskasse eingezahlt werden, sofern der Mitarbeiter nicht bereits die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG (alte Form der Direktversicherung) nutzt.

Für 2017 bedeutet dies derzeit einen möglichen Gesamthöchstbeitrag von 3.048 Euro plus 1.800 Euro jährlich bzw. 404 Euro monatlich.

Soweit sich aufgrund einer tarifvertraglichen oder gesetzlichen Anpassung abweichende Regelungen ergeben, so sind diese Regelungen anzuwenden, ohne dass es einer Änderung/ Aufhebung dieser Dienstvereinbarung bedarf.

c) Umzuwandelnde Entgeltbestandteile

Umgewandelt werden können auf Verlangen des Mitarbeiters:

- monatliche Entgeltbestandteile
- sonstige Entgeltbestandteile

- Vermögenswirksame Leistungen (VWL)
- Jahressonderzahlung

d) Leistung des Arbeitgebers/ Zuschuss

Für die Mitarbeiter, die Entgelt umwandeln, stellt der Arbeitgeber zusätzlich einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages (max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West) zur Verfügung, der an die Pensionskasse oder die Direktversicherung weitergeleitet wird.

In 2017 wäre der monatliche Arbeitgeberzuschuss **beispielsweise** auf maximal 33,13 € begrenzt.

Dies gilt für alle neuen Versorgungsverträge ab In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung.

2. Durchführungsweg Unterstützungskasse

a) Leistungsarten

Versorgungsleistungen aus der Unterstützungskasse werden in Form einer Altersrente erbracht.

b) Höchstbetrag

Die Beiträge (Zuwendungen) unterliegen keiner lohnsteuerlichen Höchstgrenze. Vielmehr gelten für die Leistungen einer Unterstützungskasse die Grenzen der Körperschaftsteuerdurchführungsverordnung (KStDV).

c) Umzuwandelnde Entgeltbestandteile

Umgewandelt werden auf Verlangen des Mitarbeiters:

- monatliche Entgeltbestandteile
- sonstige Entgeltbestandteile
- Vermögenswirksame Leistungen (VWL)
- Jahressonderzahlung

d) Leistung des Arbeitgebers/ Zuschuss

Für die Mitarbeiter, die Entgelt umwandeln, stellt der Arbeitgeber zusätzlich einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages (max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West) zur Verfügung, der an die Unterstützungskasse weitergeleitet wird.

In 2017 wäre der monatliche Arbeitgeberzuschuss **beispielsweise** auf maximal 33,13 € begrenzt.

Dies gilt für alle neuen Versorgungsverträge ab In-Kraft-Treten dieser Versorgungsordnung.

V. Versorgungszusagen und Zusageart

1. Die Versorgungszusagen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers vom Lebensversicherungsunternehmen (Durchführungsweg Direktversicherung/ Pensionskasse) bzw. der Unterstützungskasse (Durchführungsweg Unterstützungskasse) erstellt. Bei den Versorgungszusagen handelt es sich um beitragsorientierte Leistungszusagen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder Beitragszusagen mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Alle Leistungen basieren auf einzelvertraglichen Zusagen.

2. Der Beginn der Versorgungszusage ist der Versicherungsbeginn (Direktversicherung/ Pensionskasse). Bei der Unterstützungskasse ist der Beginn das Datum der Versorgungszusage.

VI. Antrag auf Entgeltumwandlung

1. Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss dem Arbeitgeber mindestens 4 Wochen vor Fälligkeit des Entgelts (30. des Monats) schriftlich vorliegen. Später eingehende Anträge werden erst mit der darauf folgenden Entgeltabrechnung berücksichtigt. Der Beginn der Entgeltumwandlung kann nicht rückwirkend erfolgen und darf frühestens mit der Fälligkeit des laufenden Abrechnungsmonats beginnen.
2. Die Mitarbeiter können aus ihrem Bruttolohn eine monatliche, vierteljährliche, halbjährliche oder jährliche Entgeltumwandlung beantragen. Der vereinbarte Betrag kann nur nach Ablauf eines vollen Jahres ab Versorgungsbeginn verändert werden.

VII. Sonstige Bezüge

Soweit das Bruttogehalt Bemessungsgrundlage für sonstige Entgeltbestandteile ist, wird der Mitarbeiter, der sich für die Entgeltumwandlung entschieden hat, so gestellt, als ob eine Umwandlung nicht erfolgt wäre. Diese Regelung gilt auch für den Fall, dass Entgelterhöhungen einheitlich oder nach Gruppen gestaffelt in bestimmter Relation zu den vorherigen Bezügen festgesetzt werden.

VIII. Keine Anrechnung

1. Eine Anrechnung von anderen betrieblichen oder gesetzlichen Versorgungsleistungen auf Leistungen aus dieser Versorgungsordnung – und umgekehrt – ist ausgeschlossen.
2. Die im Rahmen dieser Versorgungsordnung vereinbarten betrieblichen Versorgungsleistungen bestehen rechtlich unabhängig von etwaigen anderen bereits früher getroffenen Regelungen.

IX. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

Die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung gilt nur solange der Mitarbeiter Ansprüche auf Entgelt hat. Im Hinblick auf die Behandlung der zugesagten Versorgungsleistungen bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten gilt Folgendes:

1. Direktversicherung/ Pensionskasse

Der Beitrag zur Direktversicherung/ Pensionskasse wird vom Arbeitgeber nur solange in der vereinbarten Höhe an die Versicherungsgesellschaft gezahlt, wie er zur Zahlung der Entgelte aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis verpflichtet ist. Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. bei Mutterschutz, Wehrdienst, längerer Krankheit, unbezahltem Urlaub, u.a.), so ruht die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und der Arbeitgeber entrichtet für diesen Zeitraum keine Beiträge mehr an die Versicherungsgesellschaft. Der Versicherungsvertrag wird in diesem Fall in eine prämienfreie Versicherung umgestellt.

Alternativ hat der Mitarbeiter jedoch die Möglichkeit, in diesem Zeitraum die Beiträge aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen und den Versicherungsvertrag vollumfänglich aufrecht zu erhalten. Für diesen Zeitraum entfällt der steuerliche Vorteil.

2. Unterstützungskasse

Die beitragsorientierte Leistungszusage der Unterstützungskasse steigt nur solange, wie die Kasse aus den Zuwendungen des Arbeitgebers ihre Beiträge für die entsprechende Rückdeckungsversicherung zahlen kann.

Entfällt der Entgeltanspruch des Mitarbeiters oder werden die Zuwendungen an die Unterstützungskasse aus anderen Gründen eingestellt, unterbleibt auch die weitere Beitragszahlung für die Rückdeckungsversicherung und der Versicherungsvertrag wird beitragsfrei gestellt.

Der Leistungsanspruch des Mitarbeiters bleibt in der Höhe bestehen, wie er bis zur Einstellung der Beitragszahlung in der Rückdeckungsversicherung entstanden ist.

X. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die durch die Entgeltumwandlungsvereinbarung erworbenen Versorgungsansprüche sind aufgrund von § 1b Abs. 5 BetrAVG ab Beginn unverfallbar. Der Arbeitgeber räumt dem Mitarbeiter auf die Leistung des Arbeitgebers gem. Abschnitt IV.1. d) und IV.2. d) eine sofortige vertraglich unverfallbare Anwartschaft ein. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft regelt § 2 BetrAVG. Danach gilt für Ansprüche Folgendes:

1. Direktversicherung/ Pensionskasse

Der Versicherungsvertrag wird auf den Mitarbeiter übertragen. Dieser kann ihn beitragsfrei oder mit eigenen Beiträgen fortführen oder für eine weitere Entgeltumwandlungsvereinbarung auf einen neuen Arbeitgeber übertragen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG).

Der Mitarbeiter kann auch eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 3 BetrAVG (Portabilität) verlangen. Wurde bei Ausscheiden das versicherungsvertragliche Verfahren durchgeführt, so kann er vom Lebensversicherer (Direktversicherung) oder Pensionskasse eine Übertragung verlangen.

2. Unterstützungskasse

Die Versorgungsansprüche bleiben in der Höhe der entsprechend der Beitragszahlung zur Rückdeckungsversicherung erreichten Anwartschaft bei der Unterstützungskasse bestehen.

Im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem ausscheidenden Mitarbeiter kann bei Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses der Barwert der unverfallbaren Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber oder auf eine Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers übertragen werden. Mit der Übertragung erlischt die ursprüngliche Zusage.

XI. Weitere Leistungsvoraussetzungen

Weitere oder sonstige Leistungsvoraussetzungen (wie z.B. Endalter) werden in den einzelvertraglichen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und in den Versicherungsbedingungen zu den abzuschließenden Direktversicherungen/ Pensionskassen bzw. Unterstützungskassen geregelt.

XII. Übernahme bestehender betrieblicher Altersversorgungen bei Eintritt in das Unternehmen

1. Sofern ein neu in das Unternehmen eintretender Mitarbeiter bereits eine betriebliche Altersversorgungszusage in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensions-

fonds nach § 3 Nr. 63 EStG mitbringt, kann diese entweder gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG übernommen oder entsprechend den Regelungen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG übertragen werden. Die Entscheidung darüber erfolgt nach Prüfung der bestehenden Versorgung. Bei einer Übertragung verpflichtet sich der Arbeitgeber, eine dem durch den ehemaligen Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Übertragungswert entsprechende wertgleiche Zusage in Form einer Direktversicherung/Pensionskasse zu erteilen. Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

2. Hat ein neu in das Unternehmen eintretender Mitarbeiter eine Versorgungszusage gem. § 40b EStG (pauschalversteuerte Direktversicherung) kann eine Übernahme gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erst nach eingehender Prüfung und Entscheidung durch den Arbeitgeber erfolgen.

3. Treten neue Mitarbeiter mit einer Unterstützungskassen- bzw. Pensionszusage in das Unternehmen ein, kann über eine mögliche Weiterführung nach detaillierter Überprüfung durch den Arbeitgeber nur im Einzelfall entschieden werden.

XIII. Durchführung/Vertragspartner

Die betriebliche Altersversorgung wird über folgende Versorgungseinrichtungen durchgeführt:

- Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG
- Klinik Rente Versorgungswerk GmbH
- ÖBAV Unterstützungskasse e.V.
- Bayerische Versorgungskammer (Zusatzversorgungskasse)

Die betriebliche Altersversorgung wird ausschließlich über Kollektivtarife abgewickelt, um den Mitarbeitern Kostenvorteile zu ermöglichen.

Mit der Beratung und Betreuung der Bayern-Versicherung Lebensversicherung AG, Klinik Rente und ÖBAV Unterstützungskasse e.V. ist die

VIA Vorsorge GmbH
Allee am Röthelheimpark 11
91052 Erlangen

beauftragt.

Diese wird in ihren Beratungsgesprächen auch auf Zusatzversorgung hinweisen. Die VIA Vorsorge GmbH ist jedoch nicht befugt, Angebote zu Versicherungen über die Bayerische Versorgungskammer dem Grunde und der Höhe nach vorzulegen und Teilnahmen am dortigen Versorgungssystem zu fixieren.

Die Beratung und Betreuung bei der Bayerischen Versorgungskammer erfolgt durch die Zusatzversorgungskasse.

XIV. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

1. Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 01.10.2017 in Kraft.
2. Sie ersetzt alle bisherigen Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung bei den Bezirkskliniken Mittelfranken.

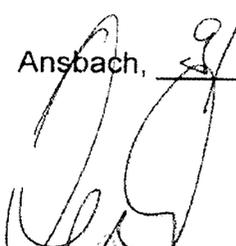
Organisations- und QM Handbuch

Betriebliche Vorgaben, gesetzliche Grundlagen und Verordnungen



3. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.
4. Das Rechtsverhältnis zu Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Versorgungsordnung bereits ausgeschieden wird von dieser Versorgungsordnung nicht berührt.
5. Sollte eine Bestimmung dieser Versorgungsordnung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen werden die Betriebsparteien die gesetzlich zulässige Bestimmung vereinbaren, die dem mit der unwirksamen Bestimmung gewollten am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

Ansbach, 9/10/17


Helmut Nawratil
Vorstand


Helmut Nawratil

Ansbach, 29.09.2017


Günter Möbus

Vorsitzender des Gesamtpersonalrats