Dienstvereinbarung zur
Regelung der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG.

zwischen dem

Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e.V.,
seinen Betriebsgesellschaften
(Diakonisches Werk)

und der

gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Diakonischen Werks der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e.V.
(Mitarbeitervertretung)

Präambel

Mit dieser Regelung wollen Diakonisches Werk und Mitarbeitervertretung einen Beitrag zur Zukunftssicherung der Mitarbeitenden leisten und ihnen die Möglichkeit anbieten, sich durch eigene Leistungen mittels Entgeltumwandlung eine zusätzliche Altersvorsorge aufzubauen.

§ 1
Geltungsbereich

1. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeitenden des Diakonischen Werks, soweit sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

2. Auszubildende und Anerkennungspraktikanten sind ebenfalls teilnahmeberechtigt.

§ 2
Durchführungswege

1. Die Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung wird als Direktversicherung mit der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG durchgeführt.

2. Entgeltumwandlungen, die bei Abschluss dieser Dienstvereinbarung bereits bestanden haben, bleiben weiterhin bestehen. Eine Änderung oder Kündigung des Durchführungsweges ist schriftlich zwischen dem Diakonischen Werk und dem Mitarbeitenden zu vereinbaren. Finanzielle und insbesondere steuerliche Auswirkungen trägt allein der Mitarbeitende.

3. Werden bei Abschluss der Entgeltumwandlungsverträge oder später steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grenzen überschritten, so trägt allein der Mitarbeitende die finanziellen Folgen für die von ihm geschuldeten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

§ 3
Produkte in den Durchführungswegen

Der Mitarbeiter kann zum Zwecke der Entgeltumwandlung zwischen den Produktangeboten zur Direktversicherung nach § 2 Ziff.1 wählen.

Für Neuzugänge ist der jeweils für Neuabschlüsse geltende Tarif anzuwenden. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Geschäftspläne der Versicherungsträger regeln die Höhe der jeweiligen Leistungen. Dies gilt auch für die Bedingungen für den Eintritt eines Leistungsfalls und die Wirksamkeit des Versicherungsschutzes.

§ 4
Entgeltumwandlung / Beitragszahlung

1. Für die Entgeltumwandlung stehen die Produkte nach § 2 Ziff. 1 zur Verfügung.

2. Die Entgeltumwandlung kann aus künftigen monatlich laufenden Bezügen (Lohn und Gehalt) oder aus künftigen Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) vorgenommen werden. Die Beitragszahlung erfolgt entsprechend monatlich oder jährlich.

3. Mitarbeitende haben Anspruch darauf, künftige Entgeltbestandteile zum Zwecke zusätzlicher Altersvorsorge umzuwandeln. Umwandlungsfähig ist dabei ein jährlicher Höchstbetrag von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Die Höchstbetragsgrenze kann durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) überschritten werden. Der monatliche/jährliche Mindestbetrag, den der Mitarbeitende auf seine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung verwenden muss, liegt bei 50,00 €/600,00 €. Dabei sind auch produktspezifische Mindestrenten zu beachten, die je nach Konstellation ggf. einen höheren Mindestbeitrag erfordern.

4. Der Mitarbeitende hat die Entgeltumwandlung schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor dem gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen Entgeltumwandlung zu stellen und muss den gewünschten Durchführungsweg und die Höhe der Beitragszahlung enthalten. Der Arbeitgeber hat den Antrag gegenüber dem

Mitarbeitenden schriftlich anzunehmen bzw. zu bestätigen. Antrag und Annahme/Bestätigung sind Bestandteil des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und gelten als arbeitsvertragliche Regelung im Sinne des § 30 TV DN. Die Umwandlungsmodalitäten / Zahlungstermine sind so zu gestalten, dass die jeweils beabsichtigte steuerliche Behandlung der Entgeltumwandlung nicht gefährdet ist. Im Übrigen findet § 30 TV DN ergänzend Anwendung.

5. Der Mitarbeitende kann die Entgeltumwandlung schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten widerrufen. Er ist aber jeweils mindestens für die Dauer eines Kalenderjahres an seine Entscheidung gebunden.

6. Entfällt der komplette Entgeltanspruch, aus dem die Umwandlung erfolgen soll, so entfällt auch für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Beitragszahlung. Steht kein ausreichender Entgeltanspruch zur Umwandlung der Beiträge (z. B. bei langanhaltender Krankheit, Elternzeit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses aus sonstigen Gründen) zur Verfügung, ist der Arbeitgeber nicht zur Abführung von Beiträgen an den Versorgungsträger verpflichtet. Dadurch reduzieren sich die künftigen Versorgungsleistungen. Davon unberücksichtigt bleiben einzelvertragliche Regelungen, die eine Überbrückung durch den Mitarbeitenden zulassen.

7. Ist der Entgeltanspruch, der vom Mitarbeitenden umgewandelt und vom Arbeitgeber bereits dem Versorgungsträger zugewendet wurde, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in voller Höhe entstanden, so kann der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag mit noch offenen Gehältern verrechnen; ist das unmöglich, hat der Mitarbeitende den Betrag zurückzuzahlen.

§ 5
Einzelbestimmungen zur Durchführung

Die nachfolgenden Einzel- und Durchführungsbestimmungen gelten (sinngemäß) für die in § 2 genannten Durchführungswege

1. Der reguläre Altersrentenbeginn/Stichtag des Erlebensfalls ist das Versicherungsjahr, in dem der Versicherte das 67. Lebensjahr vollendet. Die Altersrentenleistung/Erlebensfallleistung wird spätestens zum vorgenannten Zeitpunkt fällig. Im gegenseitigen Einvernehmen kann bei Weiterbeschäftigung über das 67. Lebensjahr hinaus auch eine Weiterdotierung der Direktversicherung erfolgen, was auch zur Erhöhung der Direktversicherungsleistungen führt.

2. Der Mitarbeitende erhält ein sofortiges (ab Versicherungsbeginn) unwiderrufliches Bezugsrecht auf alle Leistungen (inkl. der Überschüsse) aus den auf sein Leben nach dieser Regelung geschlossenen Versicherungen.

3. Der Mitarbeitende kann nach den Regelungen des § 6 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung für Entgeltumwandlung die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch nehmen. Wenn der Mitarbeitende die Versicherungsleistung gemäß § 6 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung vorzeitig in Anspruch nimmt, richtet sich die Höhe der Versicherungsleistung nach den zu dem Zeitpunkt aus der Beitragszahlung erreichten Leistungen des Versicherungsvertrages. Der Bezug einer Teilrente löst keine Berechtigung aus, die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch zu nehmen.

4. Um den Zweck der Entgeltumwandlung nicht zu gefährden, darf weder der Mitarbeitende noch der Arbeitgeber die Ansprüche auf die Versicherungsleistungen beleihen, abtreten oder verpfänden.

5. Für den Leistungsfall sind vorrangig die Versicherungsbedingungen des mit dem Versicherer geschlossenen Vertrages in seiner jeweils geltenden Fassung maßgebend.

6. Entgeltabhängige Maßnahmen, wie z. B. prozentuale Vergütungs-/Lohnerhöhungen haben keine Auswirkungen auf die Entgeltumwandlung. Sie werden so vorgenommen, als wäre die Entgeltumwandlung nicht vereinbart worden.

7. Sollten sich die Verhältnisse steuerlicher oder rechtlicher Art für die Entgeltumwandlung wesentlich ändern, so soll eine den Regelungen dieser Dienstvereinbarung möglichst nahekommende Anpassung vereinbart werden.

8. Die Versicherungsansprüche aus umgewandelten Entgeltbeträgen sind sofort unverfallbar. Die Höhe der unverfallbaren Ansprüche richtet sich nach den für den jeweiligen Durchführungsweg für Entgeltumwandlung vorgesehenen Regelungen des BetrAVG. Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis hat vorrangig eine Übertragung auf den nächsten Arbeitgeber oder eine Übertragung auf den Mitarbeitenden zu erfolgen.

   Mit dem Versorgungsträger wird vereinbart, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeitende gem. § 2 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG in seiner jeweils gültigen Fassung das Recht hat, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder beitragsfrei zu stellen. Ebenso besteht die Möglichkeit, die Versicherung auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen.

Nach § 2 Abs. 2 Sätze 4 und 5 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung darf der ausscheidende Mitarbeitende die dann vorhandenen Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag weder beleihen oder abtreten noch durch Kündigung des Vertrages die Rückkaufswerte in Anspruch nehmen, wenn beim Ausscheiden die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 b BetrAVG in seiner jeweils für Entgeltumwandlung geltenden Fassung erfüllt sind.
Die Abfindung der Versicherungsansprüche aus der Entgeltumwandlung ist nur gemäß § 3 BetrAVG zulässig.

9. Alle Überschüsse werden ab Leistungsbeginn zur Leistungserhöhung herangezogen. Dadurch gilt die Anpassungsverpflichtung nach § 16 BetrAVG in seiner jeweils geltenden Fassung als erfüllt.

10. Jeder Mitarbeitende hat gegenüber den Versorgungsträgern zukünftig mindestens alle 3 Jahre Anspruch auf eine Information über die gezahlten Umwandlungs- und Altersvorsorgebeträge und die sich hieraus ergebenden Anwartschaften.

11. Sollten Gesundheitsprüfungen des Lebensversicherers zu Leistungseinschränkungen oder -ausschlüssen bzw. zur Nichtannahme des Versicherungsantrages führen, so ist auch ein Anspruch auf Entgeltumwandlung in diesem Durchführungsweg ausgeschlossen. Der Arbeitgeber übernimmt in diesen Fällen keine Ersatzansprüche.

12. Findet ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Diakonischen Werkes statt, so werden die jeweiligen Entgeltumwandlungsansprüche grundsätzlich auf den neuen Arbeitgeber übertragen.

13. Die jeweilige Entgeltumwandlung wird grundsätzlich als unabhängiges, eigenständiges Versorgungswerk neben der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung geführt.

14. Bestehende Anwartschaften aus arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung und die Anwartschaften aus dieser Entgeltumwandlung berühren sich grundsätzlich nicht. Bei Nutzung der gleichen, steuerlichen Förderung hat stets die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung Vorrang. Es werden keine Anrechnungen auf eventuelle andere Versorgungssysteme des Diakonischen Werkes vorgenommen.

15. Für alle im Rahmen dieser Bestimmungen abzugebenden Erklärungen und abzuschließenden Vereinbarungen bedarf es der Schriftform. Dies gilt auch für eine Vereinbarung, mit der das Schriftformerfordernis aufgehoben werden soll.

§ 6
Steuern, Sozialabgaben

Sämtliche Lohn-, Einkommenssteuern und Sozialabgaben, die im Zusammenhang mit den Altersvorsorgebeträgen aus dieser Regelung beim Mitarbeitenden anfallen, sind von diesem zu tragen.

§ 7
Durchführung/Beratung/Haftung

1. Die Vorsorgeprodukte werden über die Concordia Versicherungsagentur Johann Ideus, Großer Bogen 18, 26624 Südbrookmerland oder durch von dieser beauftragten Personen angeboten.

2. Die Information der Mitarbeitenden findet in der beim Arbeitgeber üblichen Mitteilungsform statt.

3. Der Arbeitgeber bietet die Möglichkeit einer Einzelberatung durch die unter Ziffer 1 genannte Versicherungsagentur an. Für die Beraterinhalte und -ergebnisse haftet allein die durch Betreuungsvertrag beauftragte Versicherungsagentur.

§ 8
Laufzeit und Kündigung

Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

§ 9
Schlussbestimmungen

Wenn sich die rechtlichen, insbesondere die arbeits-, steuer- oder versorgungsrechtlichen Grundlagen, die bei Abschluss dieser Regelung gelten, verändern, werden Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung neu verhandeln.

Oldenburg, 27.03.2024

Mario Behrends
Vorstand und
Geschäftsführer

Dr. Friedrich Ley
Vorstand und
Geschäftsführer

Patricia Lippmann
Vorsitzende
gemeinsame Mitarbeitervertretung

Dr. Patric Becker
stv. Vorsitzender