

**Dienstvereinbarung zur
Regelung der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung gem. § 1 Abs. 2 Nr.
BetrAVG und der zusätzlichen Altersvorsorge gem. § 10 a EStG mit Altersvorsorge-
zulage nach §§ 79 ff EStG („Riester-Förderung“)**

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 durchgeführt
 - a) bei einer Pensionskasse mit der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG
und/oder
 - b) als Direktversicherung mit Versteuerung nach § 40 b EStG
und/oder

- c) im Rahmen eines mit der Allianz AG geschlossenen Rahmenvertrags, der es dem Mitarbeitenden und seinem Ehepartner ermöglicht, eine zusätzliche Altersvorsorge nach § 10 a EStG und/oder durch Abschluss von Lebensversicherungen auf Risikobasis (Tod, Berufsunfähigkeit) zu treffen. Die Einzelheiten regeln die §§ 3 ff dieser Dienstvereinbarung. Die Versorgung erfolgt alleine über Produkte der Allianz Pensionskasse AB bzw. Allianz Lebensversicherung AG.
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 folgenden Produkten wählen:

1. Produkte ohne Förderung nach § 10 a EStG und ohne Altersvorsorgezulage nach §§ 79 ff EStG

a) Pensionskasse

- (1) die Pensionskasse nach § 2 Ziff. 1a) als aufgeschobene Rentenversicherung mit Rentengarantie und Beitragsrückgewähr,

b) Direktversicherung

- (1) die Direktversicherung nach § 2 Ziff. 1b) als Kapitallebensversicherung,
- (2) die Direktversicherung nach § 2 Ziff. 1b) als Kapitallebensversicherung mit Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Invalidität
- (3) die Direktversicherung nach § 2 Ziff. 1b) als Rentenversicherung
- (4) die Direktversicherung nach § 2 Ziff. 1b) als Rentenversicherung mit Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Invalidität

2. Produkte mit Förderung nach § 10 a EStG und mit Altersvorsorgezulage nach §§ 79 ff EStG

Als förderungsfähiges Vorsorgeprodukt nach § 2 Ziff. 1c) wird ein klassisches Produkt der Lebensversicherung mit und ohne Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Invalidität angeboten.

3. Produkte zur zusätzlichen Risikoabsicherung ohne Förderung nach § 10 a EStG und ohne Altersvorsorgezulage nach §§ 79 ff EStG mit Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG

Als Vorsorgeprodukte nach § 2 Ziff. 1c) wird eine reine Risikoversicherung der Allianz mit Todesfallkapital mit und ohne Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Invalidität angeboten.

Für Neuzugänge ist der jeweils für Neuabschlüsse geltende Tarif anzuwenden. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Geschäftspläne der Versicherungsträger für die einzelnen Durchführungswege regeln die Höhe der jeweiligen Leistungen. Dies gilt auch für die Bedingungen für den Eintritt eines Leistungsfalls und die Wirksamkeit des Versicherungsschutzes. Die sich aus oder aufgrund des Rahmenvertrages mit der Allianz ergebenden Vorteile aus dem kann ein Mitarbeitender nur während des Bestehens seines Beschäftigungsverhältnis in Anspruch nehmen.

§ 4

Entgeltumwandlung / Beitragszahlung

1. Für die Entgeltumwandlung stehen die Produkte nach § 2 Ziff. 1a), 1b) und 1c) in Verbindung mit § 3 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 überschritten werden. Der monatliche/jährliche Mindestbetrag, den der Mitarbeitende auf seine betriebliche Altersver-

sorgung durch Entgeltumwandlung verwenden muss, liegt bei 30,00 €/360,00 €.

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 Abs. 2 der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K). Die Umwandlungsmodalitäten / Zahlungstermine sind so zu gestalten, dass die jeweils beabsichtigte steuerliche Behandlung der Entgeltumwandlung nicht gefährdet ist. Im Übrigen findet § 30 AVR-K 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 die Versorgungskasse verpflichtet. Dadurch werden die Ablaufleistungen entsprechend verändert. 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 normale Altersrentenbeginn/Stichtag des Erlebensfalls ist das vollendete 65. Lebensjahr. Wahlweise kann der Altersrentenbeginn/Stichtag des Erlebensfalls zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr erfolgen. Die Altersrentenleistung/Erlebensfalleistung wird spätestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres fällig. Eine Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus führt nicht zur Erhöhung der Direktversicherungs- oder Pensionskassenleistungen.
2. Der Mitarbeitende erhält ein sofortiges (ab Versicherungsbeginn) unwiderrufliches Bezugsrecht auf alle Leistungen (inkl. der Gewinnanteile) 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 dem Geschäftsplan des Versicherers/der Pensionskasse. 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/der Pensionskasse 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 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 und Abs. 3 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 Unverfallbarkeitsfristen 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 Gewinnanteile 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/der Pensionskasse 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 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 nicht. 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. Bei einer pauschalen Versteuerung von Beiträgen für Entgeltumwandlung ist die Pauschalsteuer gegenüber den Finanzbehörden vom Arbeitgeber abzuführen, jedoch vom Mitarbeitenden zu tragen.

§ 7

Durchführung/Beratung/Haftung

1. Die Vorsorgeprodukte, die abgeschlossen werden können, werden je nach Gestaltungsform angeboten über die
 - a) Allianz Versicherungsgruppe,
 - b) Bruderhilfe-Pax-Familienfürsorge-Gruppe (Versicherer im Raum der Kirchen)
 - c) Württembergische Versicherungsgruppe (nur Ev. Altenhilfe Stephanusstift gemeinnützige GmbH)
2. Die Information der Mitarbeitenden findet in der beim Arbeitgeber üblichen Mitteilungsforn statt.
3. Der Arbeitgeber bietet die Möglichkeit einer Einzelberatung durch die unter Ziffer 1 genannten Versicherungsgesellschaften an. Für Beratungsinhalte und -ergebnisse haften allein die durch einen Betreuungsvertrag beauftragten Versicherungsgesellschaften.

4. Das Diakonische Werk bietet diese Altersvorsorgeprodukte in Erfüllung des AVmG an. Sie übernimmt keine Haftung für Produkte, steuerliche, sozialversicherungsrechtliche und arbeitsrechtliche sowie individuelle Auswirkungen.

§ 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, den 11.08.2009

gezeichnet
Joachim von der Osten
Vorstand und
Geschäftsführer

gezeichnet
Thomas Feld
Vorstand und
Geschäftsführer

gezeichnet
Thomas Schwalm
MAV-Vorsitzender