

**Tarifvertrag zu Grundsätzen
der Entgeltumwandlung
für die Arbeitnehmer
verschiedener Unternehmen
des DB Konzerns
(KEUTV AGV MOVE GDL)**

Inhaltsverzeichnis**Seite**

§ 1	Grundsatz.....	3
§ 2	Geltungsbereich	3
§ 3	Anspruchsvoraussetzungen	3
§ 4	Umwandelbare Entgeltbestandteile	4
§ 4a	Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung Pensionsfonds	4
§ 5	Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile	5
§ 6	Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs	5
§ 7	Fortführung der Versorgungsanwartschaft bei Unternehmenswechsel	5
§ 8	Durchführungsweg	5
§ 9	Versorgungsleistungen des Pensionsfonds	6
§ 10	Insolvenzsicherung.....	7
§ 11	Informationspflichten	7
§ 11a	Revisionsklausel.....	7
§ 12	Gültigkeit und Dauer.....	8
Anlage	Unternehmen gem. § 1 KEUTV AGV MOVE GDL	9

Soweit in diesem Tarifvertrag die Bezeichnung Arbeitnehmer verwendet wird, sind hiervon sowohl weibliche wie auch männliche Arbeitnehmer sowie Solche mit nichtbinären Geschlechtsidentitäten erfasst. Die ausschließliche Verwendung einer Geschlechtsform soll keinerlei Diskriminierung gegenüber den anderen Geschlechtern darstellen, sondern ausschließlich die Verständlichkeit der Inhalte fördern.

§ 1 Grundsatz

- (1) Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher und nicht tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der Altersvorsorge.
- (2) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen, bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1. März 2002 geschlossen werden, gilt ausschließlich der Durchführungsweg nach § 8.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer der in der Anlage aufgeführten Unternehmen, sofern diese Arbeitnehmer

- a) unter den allgemeinen Geltungsbereich des im jeweiligen Unternehmen geltenden Rahmen-/Manteltarifvertrags fallen

und

- b) nicht leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag gilt auch für Auszubildende (siehe entsprechende Verweisung in den für Auszubildende geltenden Tarifverträgen der in der Anlage aufgeführten Unternehmen).

§ 3 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der "Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten" (West) pro Kalenderjahr durch Entgeltumwandlung auf der Grundlage des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für seine betriebliche Altersvorsorge verwendet wird.
- (2) Soweit der Arbeitgeber arbeitgeberfinanzierte Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG an den Versorgungsträger leistet, reduziert sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung nach Abs. 1 um den Arbeitgeberbeitrag.

Der Höchstbetrag nach Abs. 1 wird zunächst durch den Arbeitgeberbeitrag ausgefüllt.

Bei einer bereits bestehenden Brutto-Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 3 Nr. 63 EStG reduziert sich somit der bereits vereinbarte Umwandlungsbetrag um den über den Höchstbetrag nach Abs. 1 hinausgehenden Betrag.

- (3) a) Im beiderseitigen freiwilligen Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer einen über den Höchstbetrag nach Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 hinausgehenden Betrag seiner künftigen Entgeltansprüche umwandeln kann. Dabei ist der zusätzliche Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von weiteren vier Prozent der BBG-West zu beachten.
- b) Das zusätzliche Volumen nach Buchst. a) verringert sich durch Beiträge, die nach § 40b EStG (alte Fassung) versteuert werden.
- (4) Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben von seinem Nettoentgelt Beiträge für die Förderung gem. §§ 10a, 82 EStG i.V.m. § 1a Abs. 3 BetrAVG (Riester-Förderung) umwandeln.
- (5) Der für ein Kalenderjahr umzuwandelnde Betrag des Entgelts muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.
- (6) Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage dieses Tarifvertrages in Textform vereinbart.

§ 4

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Der Arbeitnehmer kann nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. Die umzuwandelnden Entgeltansprüche können aus einmalig, regelmäßig oder unregelmäßig zu zahlenden Entgeltbestandteilen des Arbeitsentgelts resultieren. Der umzuwandelnde Entgeltbetrag ist der Höhe nach in der Entgeltumwandlungsvereinbarung zu beziffern.
- (2) Beantragt der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts umzuwandeln, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres für die Entgeltumwandlung gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

§ 4a

Bonus bei Bruttoentgeltumwandlung Pensionsfonds

Der Arbeitnehmer, dessen Jahresentgelt im Vorjahr unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, erhält einen zusätzlichen Bonus in Höhe von zehn Prozent bezogen auf den umgewandelten Betrag nach § 3 Abs. 1 in Form einer arbeitgeberfinanzierten, nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Leistung zur betrieblichen Altersvorsorge, es sei denn das Jahresentgelt des laufenden Jahres liegt am 1. Januar des laufenden Jahres voraussichtlich aufgrund der tariflichen Eingruppierung sowie weiterer in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteile oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Bonus nach Satz 1 wird nur so lange gewährt, so lange die Entgeltumwandlung sozialversicherungsrechtlich beitragsfrei möglich ist.

§ 5

Fälligkeit der umwandelbaren Entgeltbestandteile

- (1) Diejenigen Entgeltbestandteile, die nach § 4 umgewandelt werden sollen, werden jeweils zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Entgeltbestandteil ohne Entgeltumwandlung fällig geworden wäre.
- (2) Werden vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der Arbeitnehmer die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht verdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zu erstatten.

§ 6

Geltendmachung des Entgeltumwandlungsanspruchs

- (1) Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag auf Entgeltumwandlung mindestens drei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die neu vereinbarte Entgeltumwandlung erstmals durchgeführt werden soll, gegenüber dem Arbeitgeber in Textform geltend machen.
- (2) Der Arbeitnehmer ist an die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Entgeltumwandlung während des laufenden Kalenderjahres gebunden. Hiervon kann nachträglich nur abgewichen werden, wenn sich die persönlichen Lebens- und/oder Einkommensverhältnisse des Arbeitnehmers unzumutbar zu seinem Nachteil ändern. Sofern der Arbeitnehmer sich nicht anderslautend spätestens drei Wochen vor Ablauf des Kalenderjahres äußert, ist er an die Entgeltumwandlungsvereinbarung ein weiteres Kalenderjahr gebunden.
- (3) Berechnungen jedweder Ansprüche des Arbeitnehmers sind so vorzunehmen, als wenn der Arbeitnehmer von seinem Entgeltumwandlungsanspruch keinen Gebrauch gemacht hätte.

§ 7

Fortführung der Versorgungswartschaft bei Unternehmenswechsel

Beendet der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit einem der in der Anlage genannten Unternehmen einvernehmlich und begründet er im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen in der Anlage aufgeführten Unternehmen, so hat der neue Arbeitgeber alle Rechte und Pflichten aus der Vereinbarung gem. § 3 Abs. 3 sowie aus der bis zum Arbeitgeberwechsel über den Pensionsfonds durchgeführten Entgeltumwandlung zu übernehmen, wenn er den gleichen Durchführungsweg bei dem selben Versorgungsträger anbietet.

§ 8

Durchführungsweg

- (1) Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer als Durchführungsweg den Pensionsfonds (DEVK Pensionsfonds-AG) für die Durchführung der Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an. Dieser Durchführungsweg ermöglicht die Bruttoentgeltumwandlung und Riester-Altersvorsorge (gem. § 3 Nr. 63 EStG (Entgeltumwandlung, §§ 10a, 82 EStG i. V. m. § 1a Abs. 3 BetrAVG Riester-Förderung).

- (2) Ob der einzelne Arbeitnehmer Anspruch auf die staatliche Förderung hat, ist - unabhängig von der auf Basis dieses Tarifvertrags angebotenen betrieblichen Altersversorgung - insbesondere von den persönlichen Verhältnissen des jeweiligen Arbeitnehmers abhängig. Jeder Arbeitnehmer muss sich selbst informieren, ob er eine staatliche Förderung erhalten kann. Der Arbeitnehmer kann frei entscheiden, ob er die Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG oder nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch nehmen will oder nicht.
- (3) Der Arbeitgeber bietet dem Arbeitnehmer als weiteren Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung die Direktversicherung an. Eine Förderung nach § 7 erfolgt nicht für die Direktversicherung (pauschal versteuert oder nach § 3 Nr. 63 EStG) oder eine Pensionskasse.

§ 9

Versorgungsleistungen des Pensionsfonds

- (1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung über den Pensionsfonds werden erbracht im Fall des Bezugs einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.
- (2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
 - Erwerbsminderung
 - Hinterbliebenenschutz (Witwen/Witwer/Waisen)

Protokollnotiz:

Vom Hinterbliebenenschutz des Pensionsfonds werden auch die überlebenden Partner einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft (Lebensgefährte/in) erfasst, soweit der Versorgungsfall nicht vor dem 1. März 2011 eingetreten ist. Voraussetzung hierfür ist die steuerrechtliche Anerkennung des Partners als Hinterbliebener im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Voraussetzung hierfür ist derzeit insbesondere, dass eine vom Arbeitnehmer schriftlich ausgefertigte Versicherung vorliegt, in welcher

- a. *der/die versorgungsberechtigte Lebensgefährte/in mit Anschrift und Geburtsdatum genannt wird und*
- b. *bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht.*

Die Erweiterung des Hinterbliebenenbegriffs erstreckt sich auf den vollständigen Bestand der Versorgungsberechtigten und gilt auch für die Leistung aus arbeitgeberfinanzierten Beiträgen in den Pensionsfonds, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird.

Möchte der Arbeitnehmer eines dieser Risiken abwählen, hat er dies im Vertrag zur Entgeltumwandlung mit dem Arbeitgeber ausdrücklich zu erklären.

- (3) Nettoüberschussanteile des Pensionsfonds sollen nach dem Abzug aller Kosten dieses Durchführungswegs vollständig den Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 10
Insolvenzversicherung

Hinsichtlich der Insolvenzversicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 11
Informationspflichten

- (1) Das jeweilige in der Anlage aufgeführte Unternehmen wird den Arbeitnehmer über den angebotenen Durchführungsweg (§ 8 Abs. 1) und die Grundzüge der möglichen Förderwege zur Entgeltumwandlung im Unternehmen informieren.
- (2) Eine intensive und individuelle Beratung des Arbeitnehmers in Bezug auf den für ihn günstigsten Förderweg erfolgt nicht durch das jeweilige Unternehmen.
- (3) Zum Zwecke dieser Beratung richtet der Pensionsfonds für die in der Anlage aufgeführten Unternehmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kostenneutral Beratungsmöglichkeiten ein.

§ 11a
Revisionsklausel

- (1) Dieser Tarifvertrag stellt bezogen auf den arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge auf die am 1. Januar 2006 geltenden steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ab.

Sollten sich die steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen gegenüber dem 1. Januar 2006 wesentlich ändern, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, jederzeit Verhandlungen über die entsprechende Anpassung dieses Tarifvertrages zu führen mit dem Ziel eine dem Verhältnis der geänderten Bedingungen entsprechende Regelung zu vereinbaren.

- (2) Der Anspruch auf Gewährung des Bonus nach diesem Tarifvertrag entfällt, wenn die arbeitgeberfinanzierte und/oder arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge sozialversicherungsrechtlich nicht mehr beitragsfrei ist.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass nach dem Stand der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vom 1. Januar 2006 die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ab dem 1. Januar 2009 sozialversicherungsrechtlich nicht mehr beitragsfrei ist.

§ 12
Gültigkeit und Dauer

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. März 2021 in Kraft und ersetzt den KEUTV vom 4. Januar 2019.
- (2) Dieser Tarifvertrag stellt auf die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens geltenden gesetzlichen Regelungen ab. Insbesondere wird unterstellt, dass der Durchführungsweg nach § 8 Abs. 1 durch den Arbeitgeber kostenneutral angeboten werden kann.
- (3) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Oktober 2023 schriftlich gekündigt werden.

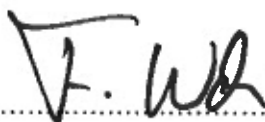
Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für den Fall, dass zur Erfüllung gesetzlicher Ansprüche eine Änderung der Bestimmungen dieses Tarifvertrags notwendig werden sollte oder dass die Kostenneutralität des Pensionsfonds für den Arbeitgeber nicht mehr gewährleistet ist, rechtzeitig Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, eine einvernehmliche Regelung zur Anpassung dieses Tarifvertrags herbeizuführen.

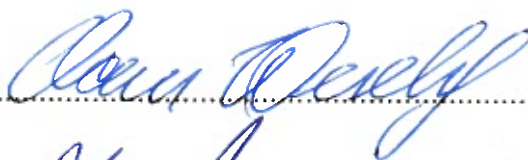
Berlin, den 24. Februar 2022

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)





Für die
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)





**Anlage zum
KEUTV AGV MOVE GDL**

Unternehmen gem. § 1 KEUTV AGV MOVE GDL

DB Cargo AG
DB Fernverkehr AG
DB Regio AG
DB RegioNetz Verkehrs GmbH
Bis 30. November 2021
DB ZugBus Regionalverkehr Alb-Bodensee GmbH (RAB) (<i>Geschäftsfeld Schiene</i>)
S-Bahn Berlin GmbH
S-Bahn Hamburg GmbH

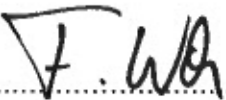
Anlage zum KEUTV AGV MOVE GDL vom 24. Februar 2022

Die dem KEUTV AGV MOVE GDL angefügte Anlage „Unternehmen gem. § 1 KEUTV AGV MOVE GDL“ ist als Tarifregelung Bestandteil des KEUTV AGV MOVE GDL.

Berlin, den 24. Februar 2022

Für den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband
der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V.
(AGV MOVE)


.....


.....

Für die
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(GDL)


.....


.....