Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-TV) der gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Personenverkehrs mit Omnibussen in Hessen - einschließlich automatischer (obligatorischer) und freiwilliger Entgeltumwandlung –

zwischen dem

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer (LHO) e.V., Gießen
einerseits

und

„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft" (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

andererseits

wird der nachstehende Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich 2

§ 2 Versorgungsträger - Durchführungswege 2

§ 3 Altersgrenze, Versorgungsleistungen und Kapitalwahlrecht 3

§ 4 Wartezeit (Vorschaltzeit) 3

§ 5 Finanzierungsbeitrag zur bAV-Ausgestaltung 3

§ 6 Beiträge zur betrieblichen Versorgung 3

§ 6.1 Arbeitgeberbeitrag 3

§ 6.2 Automatische Entgeltumwandlung (Obligatorium) hier fehlt noch die zeitliche und inhaltliche Verknüpfung zum Arbeitgeberbeitrag (siehe Abs. 3 oder anders) 4

§ 6.3 Freiwillige Entgeltumwandlung 4

§ 6.4 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung 4

§ 7 Entgeltlose Beschäftigungszeiten 4

§ 8 Sonderregelung für bestimmte Beschäftigtengruppen 4

§ 9 Unverfallbarkeit 5

§ 10 Anrechnung von Arbeitgeberbeiträgen und -zuschüssen 5

§ 11 Barauszahlung - Verfügungsbeschränkungen 5

§ 12 Riesterförderung 5

§ 13 Arbeitgeberwechsel: Fortführung / Übertragung / Übernahme 5

§ 14 Bemessungsgrundlage für betriebliche Leistungen 6

§ 15 Schlussbestimmungen - Inkrafttreten 6

Präambel

Die Sozialpartner übernehmen mit dem nachfolgenden Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-TV) soziale Verantwortung für die Beschäftigten des privaten Omnibusgewerbes. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einer gesicherten Altersversorgung des Fahrpersonals in der Branche. Dies erfolgt unter Nutzung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fördermöglichkeiten auf Grundlage der bestehenden gesetzlichen Regelungen.

Dieser bAV-Tarifvertrag regelt nach § 21 des Manteltarifvertrags vom 10.02.2020 die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung.

Der Begriff „Arbeitnehmer" bezieht sich im Folgenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf alle Geschlechter. Auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) wird verzichtet.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Räumlich: für das Bundesland Hessen
(2) Fachlich: für Betriebe und Betriebsabteilungen des privaten Personenverkehrs mit Omnibussen;
(3) Persönlich: für alle Beschäftigten der Lohngruppen L1/L1A, die eine 2-jährige Betriebszugehörigkeit in einem Betrieb des fachlichen Geltungsbereichs (Branchenzugehörigkeit) nachweisen können, soweit der Fahrdienst regelmäßig mindestens zu 60% im Linienverkehr erbracht wurde. Eingeschlossen sind im Busfahrdienst beschäftigte Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB VI[1] sowie befristete Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer bei Übernahme.

„Protokollnotiz zu § 1 Absatz 3:
Die Tarifpartner sind sich einig, dass eine Ausweitung des persönlichen Geltungsbereichs auf die Beschäftigten der M-Gruppen und in einem weiteren Schritt auf die Beschäftigten der K-Gruppen gemäß § 2 Entgelt-TV vom 10.02.2020 auf Basis der monatlichen Ecklohnvergütung der Lohngruppe L1 gem. § 21 Mantel-TV angestrebt wird. Die Tarifpartner vereinbaren bereits jetzt eine Ausweitung zu dem Zeitpunkt, wenn die Refinanzierung der Kosten der betrieblichen Altersversorgung dieser Beschäftigten gemäß § 21 Mantel-TV in der hessischen Preisgleitklausel („Hessen-Index") in den ÖPNV-Verkehrsverträgen verbindlich aufgenommen wurde."

§ 2 Versorgungsträger - Durchführungswege

(1) Für alle LHO-Mitgliedsunternehmen ohne bisherige kollektivrechtliche Regelung nach Ziffer 2 ist als Versorgungsträger die Signal Iduna Lebensversicherung a.G[2] im Durchführungsweg der Direktversicherung festgelegt (LHO-Versorgungswerk).
Für diesen Mitgliederkreis wird eine Versorgungsordnung eingerichtet, die die bAV-Tarifbestimmungen konkretisiert und auf den Versorgungsträger Signal Iduna abstimmt. Die Versorgungsordnung ist Bestandteil des bAV-Tarifvertrags und als **Anhang** beigefügt. Mit dem Versorgungsträger Signal Iduna und den Tarifpartnern besteht ein Rahmen- bzw. Kollektivvertrag.
(2) Abweichend davon werden die auf kollektivrechtlicher Ebene eingerichteten Versorgungszusagen folgender Arbeitgeber über deren bestehende Versorgungsträger in den jeweils festgelegten Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds im bAV-Tarifvertrag akzeptiert.

Arbeitgeber	Versorgungsträger
DB Regio Bus	DEVK-Pensionsfonds
Transdev	DEVK-Pensionsfonds
HEAG mobiBus	HEAG-Pensionszuschusskasse
Stadtverkehr Maintal	ZVK

[1] Die Verweisungen auf gesetzliche Bestimmungen in diesem Tarifvertrag beziehen sich auf die jeweils gültige Fassung bzw. Nummerierung
[2] im Folgenden „Signal Iduna" genannt, ggfs. deren Nachfolger

(3) Weitere auf kollektivrechtlichen Zusagen basierende Versorgungsträger neben den in Ziffer 2 genannten, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eingerichtet werden, bedürfen der Zustimmung der Tarifpartner.
(4) Die Signal Iduna steht als Versorgungsträger auch den in Ziffer 2 genannten Arbeitgebern als Alternative offen.
(5) Die bis zum Inkrafttreten des bAV-Tarifvertrags bereits bestehende Versorgungszusagen genießen unabhängig vom Versorgungsträger Bestandsschutz.
(6) Durch die im Rahmen dieses Tarifvertrages gewährten Versorgungsleistungen werden bestehende weitere Anwartschaften oder Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht nachteilig berührt.

§ 3 Altersgrenze, Versorgungsleistungen und Kapitalwahlrecht

(1) Als vertragliche Altersgrenze für die Versorgung gilt die gesetzliche Regelaltersgrenze.
(2) Als Versorgungsleistung sind lebenslange Altersrenten sowie Hinterbliebenenleistungen im Todesfall zuzusagen.
(3) Anstelle der lebenslangen Altersrente kann der Arbeitnehmer zum Leistungsbeginn eine versicherungsmathematisch gleichwertige, einmalige Kapitalzahlung beanspruchen, wenn der Versorgungsträger dies darstellt.
(4) Hinterbliebenen-Leistungen können ebenfalls kapitalisiert werden, wenn der Versorgungsträger dies zulässt.
(5) Es gelten die jeweiligen Bedingungen des Versorgungsträgers.

§ 4 Wartezeit (Vorschaltzeit)

Der Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung entsteht nach einer 2-jährigen Branchenzugehörigkeit in einem Betrieb im fachlichen Geltungsbereich (Wartezeit). Diese Wartezeit muss vom Arbeitnehmer nur einmal bei erstmaliger Aufnahme in den bAV-Tarifvertrag erfüllt werden.
Die Wartezeit wirkt sich nicht auf die Unverfallbarkeitsfrist (§ 9) aus, sie gilt lediglich als leistungsausschließende Zeit.

§ 5 Finanzierungsbeitrag zur bAV-Ausgestaltung

Unabhängig vom Versorgungsträger wird zur Einrichtung und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ein Finanzierungsbeitrag erhoben. Er wird einmalig pro Arbeitnehmer erhoben und mindert den Arbeitgeberbeitrag nach § 6.1 entsprechend.

Die Regelung ist im Finanzierungs-Tarifvertrag vom 26.08.2021 festgelegt.

§ 6 Beiträge zur betrieblichen Versorgung

§ 6.1 Arbeitgeberbeitrag

(1) Der Arbeitgeber leistet unter Einschluss des einmalig zu Beginn der Versorgung fälligen Finanzierungs-Erstbeitrags (siehe § 5) monatliche Beträge zur betrieblichen Altersversorgung in der nachfolgenden Höhe und Staffelung für den Arbeitnehmer:

ab 01.01.2020	1 % der monatlichen Ecklohnvergütung Lohngruppe L1	**25,43 €**
ab 01.04.2021	2 % der monatlichen Ecklohnvergütung Lohngruppe L1	**54,24 €**
ab 01.07.2022	3 % der monatlichen Ecklohnvergütung Lohngruppe L1	**84,92 €**
ab 01.10.2023	4 % der monatlichen Ecklohnvergütung Lohngruppe L1	**117,97 €**

Die Arbeitgeberbeträge dynamisieren sich danach entsprechend der Entwicklung des Ecklohnes.

(2) Soweit die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, entsteht der Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag frühestens mit Inkrafttreten des Tarifvertrags zum 01.01.2020.

§ 6.2 Automatische Entgeltumwandlung (Obligatorium)

(1) Der Arbeitnehmer leistet aus Teilen seines in Stufen ansteigenden tariflichen Ecklohns monatlich einen Betrag zu seiner betrieblichen Altersversorgung (Obligatorium), sofern er dieser Regelung nicht innerhalb der gesetzlichen Frist widerspricht; es gelten die Regelungen des § 20 Abs. 2 BetrAVG.
(2) Die automatische Entgeltumwandlung ist für folgende Beschäftigtengruppen eingeschränkt:
   a. Auszubildende: Die automatische Entgeltumwandlung erfolgt erst zum Zeitpunkt der Übernahme
   b. Beschäftigte in Probezeit: Die automatische Entgeltumwandlung beginnt nach der Probezeit
   c. Geringfügig Beschäftigte: Hier erfolgt KEINE automatische Entgeltumwandlung
(3) Zeitlich wird die automatische Entgeltumwandlung gekoppelt an das erstmalige Entstehen des Anspruchs auf Arbeitgeberleistungen. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt die Umsetzung der automatischen Entgeltumwandlung nach den gesetzlichen Fristen gem. § 20 BetrAVG.
(4) Die Höhe des Umwandlungsbeitrags ergibt sich gem. folgender Staffelung:

Bis 30.06.2022	0,75% des monatlichen Ecklohns der Lohngruppe 1	**20,34 €**
ab 01.07.2022	0,75% des monatlichen Ecklohns der Lohngruppe 1	**21,23 €**
ab 01.10.2023	1,00% des monatlichen Ecklohns der Lohngruppe 1	**29,49 €**

(5) Nach dem 01.10.2023 dynamisieren sich die automatischen Umwandlungsbeiträge zeitlich und der Höhe nach entsprechend der prozentualen Entwicklung des Ecklohnes L1, das gilt auch bei Anpassung des Gehaltstarifvertrags.

§ 6.3 Freiwillige Entgeltumwandlung

(1) Arbeitnehmer können gemäß ihrem Entgeltumwandlungsanspruch neben der automatischen Entgeltumwandlung weitere Teile ihres Entgelts aus dem Bruttolohn oder aus evtl. Jahressonderzahlungen umwandeln.
(2) Für die Ausschöpfungsgrenzen gelten grundsätzlich die jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen. Die Summe aus Entgeltumwandlung, Arbeitgeberbeitrag und Arbeitgeberzuschuss ist auf maximal 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) gedeckelt.
(3) Für die freiwillige Entgeltumwandlung gilt keine Wartezeit.

§ 6.4 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Wandelt ein Arbeitnehmer automatisch und/oder freiwillig Entgelt um, erhält er zusätzlichen jeweils einen Arbeitgeberzuschuss. Dieser beträgt pauschal 20% des umgewandelten Betrags. Damit sind auch die Anforderungen des § 1a Abs. 1a BetrAVG erfüllt.

§ 7 Entgeltlose Beschäftigungszeiten

(1) Für jeden Monat, in dem mindestens für einen Tag Entgelt gezahlt wird, besteht Anspruch auf den vollen Arbeitgeberbeitrag.
(2) Eine Arbeitgeberleistung erfolgt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne Entgeltzahlungsanspruch ist (z.B. Kurzarbeit Null, Elternzeit, Krankengeld). Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, in entgeltfreien Zeiten private Eigenbeiträge in den Vertrag zu zahlen.

§ 8 Sonderregelung für bestimmte Beschäftigtengruppen

(1) Teilzeitarbeitnehmer:
Bei Teilzeitbeschäftigten bemessen sich die Beiträge - mit Ausnahme der freiwilligen Entgeltumwandlung - nach dem zeitanteiligen Verhältnis zur Vollzeitstelle (siehe § 18 Mantel-TV).
(2) Auszubildende:
Die Ausbildungszeit wird auf die 2-jährige allgemeine Wartezeit nach § 4 angerechnet. Sind die

Voraussetzungen für den Arbeitgeberbeitrag erfüllt, entsteht für die Ausbildungszeit ein Anspruch erst dann, wenn der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird.
Zum Zeitpunkt der Übernahme wird der rückwirkende Anspruch als einmalige Zuzahlung in den Versorgungsvertrag geleistet. Der einmalige Zuzahlungsbeitrag für Auszubildende ermittelt sich aus der Summe des Arbeitgeberbeitrags nach § 6.1 (Lohngruppe L1) für jeden anspruchsberechtigten Monat während der Ausbildungszeit.

(3) Geringfügig Beschäftigte:
Minijobber i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr.1 SGB IV haben einen Anspruch auf den arbeitszeitanteiligen Arbeitgeberbeitrag, wenn sie dauerhaft und regelmäßig in Höhe des für die Geringfügigkeit maximal zulässigen Betrags, derzeit 450 €, monatlich beschäftigt sind.

(4) Beschäftigte nach Probezeit:
Nach erfolgreicher Ableistung der Probezeit erhalten anspruchsberechtigte Beschäftigte, die die Wartezeit nach § 4 erfüllen, die Arbeitgeberleistung rückwirkend als Nachzahlung in den Versicherungsvertrag.

(5) Rentennahe Arbeitnehmer:
Für Arbeitnehmer, die wegen zu kurzer Vertragslaufzeiten nicht im Tarif des entsprechenden Versorgungsträgers eingeschlossen werden können, werden die Arbeitgeberbeiträge monatlich über das Bruttogehalt ausgezahlt.

§ 9 Unverfallbarkeit

(1) Diejenigen Versorgungsanwartschaften, die auf Arbeitgeberbeiträgen beruhen, sind ab Zusagebeginn vertraglich unverfallbar. Von den Regelungen des § 21 Nr. 5 des Manteltarifvertrags wird dadurch zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen.

(2) Anwartschaften aus automatischer und freiwilliger Entgeltumwandlung und dem dazu gewährten Arbeitgeberzuschuss sind ab Beginn der Entgeltumwandlung sofort gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

§ 10 Anrechnung von Arbeitgeberbeiträgen und -zuschüssen

(1) Bisher bereits im Rahmen der einer Entgeltumwandlung gewährte Arbeitgeberzuschüsse werden auf die Arbeitgeberzuschüsse gem. § 6.4 angerechnet.

(2) Bereits freiwillig geleistete Arbeitgeberbeiträge werden auf die Arbeitgeberbeiträge dieses Tarifvertrages angerechnet.

(3) Soweit der Arbeitgeber durch künftige gesetzliche Regelungen zu einer betrieblichen Versorgungszusage verpflichtet wird, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt zu erteilen ist, wird die Anrechenbarkeit der aus diesem Tarifvertrag resultierenden Arbeitgeberbeiträge und -zuschüsse auf zukünftig zu gewährende Arbeitgeberleistungen oder -zuschüsse zwischen den Tarifparteien geprüft und - sofern zulässig - angerechnet.

§ 11 Barauszahlung - Verfügungsbeschränkungen

(1) Eine unmittelbare Auszahlung der Arbeitgeberleistungen an den Arbeitnehmer ist vorbehaltlich einer Ausgleichszahlung in Anwendung von § 8 Ziffer 5 nicht zulässig.

(2) Der betriebsrentenrechtliche Anspruch ist unabdingbar und kann weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer abgetreten, beliehen oder verpfändet werden.

§ 12 Riesterförderung

Die Nutzung der sogenannten Riesterförderung (§§ 10a, 79 ff. EStG) über die betriebliche Altersversorgung ist durch diesen Tarifvertrag ausgeschlossen.

§ 13 Arbeitgeberwechsel: Fortführung / Übertragung / Übernahme

(1) Mit dem Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung ist zu vereinbaren, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer - soweit dies möglich ist - das Recht zur Fortführung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit privaten Beiträgen hat.

(2) Wechsel innerhalb des LHO-Tarifsystems:
Sofern der Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers (§ 2 Ziffer 2) innerhalb dieses Tarifvertrags identisch bleibt, wird die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen.

Ändert sich im Tarifsystem der Versorgungsträger (§ 2 Ziffer 2), kann der Wert der unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert) zum anderen Versorgungsträger übertragen werden.

(3) Wechsel hinein oder heraus aus dem LHO-Tarifsystem:
Fremde Versorgungszusagen von neu eintretenden Arbeitnehmern, die nicht in diesem Tarifvertrag eingerichtet wurden, werden von den LHO-Mitgliedsunternehmen nicht übernommen. Alternativ kann der Wert der fremden Anwartschaft (Übertragungswert) auf den jeweiligen LHO-Versorgungsträger übertragen werden.

(4) Wechselt ein Arbeitnehmer aus dem LHO-Tarifsystems heraus, stimmt der LHO-Arbeitgeber einer Übertragung der Versorgungszusage oder der Übertragung des Vertragswertes auf einen neuen Arbeitgeber bzw. auf dessen Versorgungsträger zu.

§ 14 Bemessungsgrundlage für betriebliche Leistungen

Für künftige Lohnerhöhungen und andere Leistungen wie z.B. Sonderzahlungen bleibt der ungekürzte Arbeitslohn ohne Berücksichtigung der Entgeltumwandlungsbeträge die Bemessungsgrundlage. Der Arbeitnehmer wird so gestellt, als ob eine Entgeltumwandlung nicht erfolgt wäre.

§ 15 Schlussbestimmungen – Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft.

Der Tarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. März 2024 schriftlich kündbar.

Gießen / Frankfurt/M, den 26.08.2021

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer e.V. (LHO)

K.R. Wissmüller

V. Tuchan

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di) vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

J. Bothner

M. Venema

J. Koppel