

Freiwillige  
**Gesamtbetriebsvereinbarung**

zwischen

der **Media Impact GmbH & Co. KG**

– vertreten durch die Media Impact Management GmbH, diese wiederum vertreten durch  
ihre Geschäftsführung –

und

dem **Gesamtbetriebsrat der Media Impact GmbH & Co. KG**

– vertreten durch die Gesamtbetriebsratsvorsitzende –

**zur Erweiterung der betrieblichen Altersversorgung**

## Präambel

Die Media Impact GmbH & Co. KG<sup>1</sup> möchte ihre Beschäftigten bei der persönlichen Altersvorsorge, insbesondere beim Abschluss von betrieblichen Vorsorgeprogrammen, finanziell unterstützen.

Um die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile der Entgeltumwandlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>2</sup> in besonderer Weise nutzbar zu machen, werden künftig zwei Modelle der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit arbeitgeberseitigen Zuschusszahlungen besonders gefördert:

So wird die bei der Media Impact bereits etablierte Direktversicherung als Basismodell durch einen Zuschuss aufgewertet (**Programm A**) und damit noch attraktiver. Bei der Direktversicherung handelt es sich um eine mittelbare Versorgungszusage der Media Impact, die eine Lebensversicherung zu Gunsten des Mitarbeiters abschließt. Die Beiträge zu dieser Lebensversicherung setzen sich aus Gehaltsbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss zusammen. Bei Renteneintritt hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Altersrente (wahlweise alternativ auf eine Kapitalleistung). Mit **Programm A** werden die gesetzlichen Ansprüche auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG erfüllt.

Darüber hinaus bietet die Arbeitgeberseite künftig als Aufbaumodell eine besondere Form der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung an, für die ebenfalls Zuschusszahlungen geleistet werden. Dabei handelt es sich um eine Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung (**Programm B**). Bei Renteneintritt hat der teilnehmende Mitarbeiter Anspruch gegenüber der Media Impact auf eine einmalige Kapitalzahlung auf Basis der umgewandelten Entgeltbestandteile inklusive des Arbeitgeberzuschusses. Dieses Modell ist insbesondere (aber nicht ausschließlich) zur Erweiterung einer bereits vorhandenen sonstigen betrieblichen Altersversorgung geeignet.

Neben diesen beiden Programmen bestehen sämtliche anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung fort, werden hierdurch nicht abgelöst und kommen bei Abschluss und Berechtigung zusätzlich und unabhängig von den hier geregelten Modellen zur Anwendung. Der in der vorliegenden Vereinbarung geregelte arbeitgeberseitige Zuschuss wird jedoch ausschließlich im Rahmen der Altersversorgungsprogramme A und B nach dieser Vereinbarung geleistet.

Die Media Impact hat für die Direktversicherungen nach **Programm A** und die Rückdeckungsversicherungen nach **Programm B** jeweils Gruppenversicherungsverträge mit der Allianz Lebensversicherung-AG<sup>3</sup> geschlossen. Im Rahmen eines umfassenden Beratungsangebots des externen Kooperationspartners der Media Impact (derzeit die Verlags- und

---

<sup>1</sup> Im Folgenden „Media Impact“ oder „Arbeitgeber“

<sup>2</sup> Im Folgenden geschlechtsneutral „Mitarbeiter“ genannt.

<sup>3</sup> Im Folgenden „Allianz“

Industrierversicherungsdienste GmbH<sup>4</sup>) können sich die Beschäftigten über die Modelle informieren und erhalten ein für ihre persönliche Lebenssituation geeignetes Vorsorgekonzept.

Zur Regelung der vorstehend beschriebenen Entgeltumwandlungsmodelle haben die Media Impact und der Gesamtbetriebsrat die vorliegende Vereinbarung geschlossen.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **I. Allgemeine Regelungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Teilnahmeberechtigung
- § 3 Wirkung der Entgeltumwandlung
- § 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile
- § 5 Zuschuss des Arbeitgebers
- § 6 Verfahren, Beratungskonzept
- § 7 Versicherungskonzept, Tarife, Durchführungswege
- § 8 Entgeltlose Dienstzeiten

### **II. Spezielle Regelungen**

#### Programm A: Direktversicherung

- § 9 Gegenstand der Versorgungszusage
- § 10 Leistungen im Versorgungsfall
- § 11 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Leistungsfall
- § 12 „Altverträge“

#### Programm B: Rückgedeckte Direktzusage

- § 13 Gegenstand der Versorgungszusage
- § 14 Leistungen im Versorgungsfall
- § 15 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Leistungsfall

### **III. Schlussbestimmungen**

- § 16 Datenschutz
- § 17 Versorgungsausgleich
- § 18 Hinweis auf Steuern und Sozialabgaben
- § 19 Verfahren zur Abstimmung der Mitarbeiterinformationen
- § 20 Laufzeit, Salvatorische Klausel

---

<sup>4</sup> Im Folgenden „VVDG“

## I. Allgemeine Regelungen

### § 1 Geltungsbereich

1. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG der Media Impact.
2. Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle nach Inkrafttreten der Vereinbarung im Rahmen von **Programm A** oder **Programm B** abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Vorbehaltlich der praktischen Durchführbarkeit und sofern und soweit dies ohne Inkaufnahme erheblicher wirtschaftlicher Risiken wegen unsicherer Versicherungskonditionen möglich ist, werden ab Inkrafttreten der Gesamtbetriebsvereinbarung auch bereits bestehende Direktversicherungs- und Pensionskassenverträge erfasst, deren Konditionen denen des **Programms A** entsprechen. Die Einzelheiten sind in § 12 geregelt.

### § 2 Teilnahmeberechtigung

1. Teilnahmeberechtigt an **Programm A** ist jeder Mitarbeiter, der bei Abschluss einer Direktversicherung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Media Impact steht. An **Programm B** kann jeder Mitarbeiter teilnehmen, der bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung seit mindestens sechs Monaten in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Media Impact steht. Auch Mitarbeiter in einem befristeten Arbeitsverhältnis und außertarifliche Mitarbeiter können im Rahmen von **Programm A** oder **Programm B** eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abschließen. Geringfügig Beschäftigte sind nur teilnahmeberechtigt, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet haben.
2. Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung nach beiden **Programmen** entsteht erstmals nach Abschluss einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung für eine Versorgung nach diesem Entgeltumwandlungsplan (Entgeltumwandlungsvereinbarung) zwischen dem Mitarbeiter und der Media Impact.
3. Weitere Voraussetzung für die Teilnahme an den **Programmen A** und **B** ist das Zustandekommen eines Direktversicherungsvertrages bzw. eines Rückdeckungsversicherungsvertrages für den jeweiligen Mitarbeiter zwischen der Media Impact und der Allianz

### § 3 Wirkung der Entgeltumwandlung

1. Die nach § 2 teilnahmeberechtigten Mitarbeiter haben im Rahmen der Bestimmungen dieser Vereinbarung einen Anspruch, Entgeltbestandteile zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung umzuwandeln.
2. Mit Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung erklärt der Mitarbeiter seine Kenntnisnahme und Zustimmung zu den Regelungen dieses Entgeltumwandlungsplans.

Die vom Mitarbeiter gewählten Entgeltbestandteile werden in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach **Programm A** oder **B** umgewandelt. Der Mitarbeiter erkennt an, dass eine wertgleiche Umrechnung im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG erfolgt.

3. Auf den vom Mitarbeiter umgewandelten Entgeltbeitrag gewährt die Media Impact einen jährlichen Zuschuss, dessen Höhe vom Jahresbruttogehalt des Mitarbeiters aus dem Vorjahr abhängig ist (siehe hierzu § 5).

#### § 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Umgewandelt werden können nur zukünftige, tarifliche und außertarifliche Entgeltansprüche, insbesondere auch Sonderzahlungen und Boni. Für Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen (beiderseitige Tarifbindung), kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist.

#### § 5 Zuschuss des Arbeitgebers

1. Im Rahmen der vorliegenden **Programme A** und **B** zahlt die Media Impact den Teilnehmern einen Zuschuss zu den vom Mitarbeiter bestimmten Beiträgen zur Direktversicherung bzw. zur Entgeltumwandlung im Wege der rückgedeckten Direktzusage. Dieser Zuschuss ist gehaltsabhängig in drei Stufen gestaffelt. Die Grenzen dieser Stufen richten sich nach den Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, Renten- und Sozialversicherung:

**Stufe 1:** Bei einem Bruttojahresgehalt bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (zur derzeitigen Höhe vgl. **Anlage**) erhält der Mitarbeiter einen Zuschuss auf den mitarbeiterfinanzierten Versicherungsbeitrag bzw. den jeweiligen Umwandlungsbetrag in Höhe von 30%.

**Stufe 2:** Bei einem Bruttojahresgehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung (zur derzeitigen Höhe vgl. **Anlage**), erhält der Mitarbeiter einen Zuschuss auf den mitarbeiterfinanzierten Versicherungsbeitrag bzw. den jeweiligen Umwandlungsbetrag in Höhe von 20%.

**Stufe 3:** Bei einem Bruttojahresgehalt jenseits sämtlicher Beitragsbemessungsgrenzen (zur derzeitigen Höhe vgl. **Anlage**) erhält der Mitarbeiter einen Zuschuss auf den mitarbeiterfinanzierten Versicherungsbeitrag bzw. den jeweiligen Umwandlungsbetrag in Höhe von 10%.

Maßgeblich für die Berechnung des Zuschusses sind die Beitragsbemessungsgrenzen des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres.

2. Die Höhe des Zuschusses wird anhand des in der Dezemberabrechnung des jeweils vorangegangenen Kalenderjahres ausgewiesenen Bruttojahresgehalts bestimmt. Dabei werden Änderungen der Beitragsbemessungsgrenzen und des individuellen Gehalts

berücksichtigt und können zu einem Stufenwechsel bei der Zuschussberechnung im Vergleich zum vorangegangenen Kalenderjahr führen. Im Falle eines unterjährigen Eintritts wird das Jahresbruttogehalt auf Grundlage der monatlichen Gehaltsabrechnung hochgerechnet. Beinhaltet die Vergütungsvereinbarung eine variable Vergütung, wird im Eintrittsjahr eine 100%-ige Zielerreichung zugrunde gelegt.

3. Der Zuschuss wird mit der Beitragszahlung bzw. mit der jeweiligen Gehaltsumwandlung fällig und ist sofort vertraglich unverfallbar.
4. Der Zuschuss ist der Höhe nach begrenzt; er wird maximal auf einen jährlichen Umwandlungsbetrag von 100.000,00 € gewährt. Darüber hinaus gehende Umwandlungsbeträge werden nicht bezuschusst.

### § 6 Verfahren, Beratungskonzept

1. Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf eine umfassende, seinen individuellen Bedürfnissen gerecht werdende persönliche Beratung zu den Vor- und Nachteilen der **Programme A und B** und der einzelnen Tarife sowie deren Abstimmung mit anderen Modellen der betrieblichen Altersversorgung durch die Kooperationspartnerin der Media Impact, die VVDG.
2. Das Web-Portal der VVDG ([www.vvdg.de/axelspringer/de](http://www.vvdg.de/axelspringer/de)) bietet den teilnahmeberechtigten Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über die einzelnen Tarife und deren Berechnungsmethoden sowie die möglichen Entwicklungen ihrer individuellen Altersversorgung umfassend zu informieren.
3. Der Mitarbeiter muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens sechs Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen und die ihm vorgelegte Entgeltumwandlungsvereinbarung unverzüglich unterzeichnen. Eine verspätet eingereichte Entgeltumwandlungsvereinbarung tritt dann spätestens unter Einhaltung der 6-Wochen-Frist zum 1. des nächsten Monats in Kraft.
4. Die Entgeltumwandlung aus laufenden Beträgen dient der Altersversorgung und hat langfristigen Charakter. Entscheidet sich der Mitarbeiter für eine Änderung oder Einstellung der Entgeltumwandlung, hat er dies rechtzeitig sechs Wochen im Voraus schriftlich anzuzeigen, damit der Arbeitgeber entsprechend der bei ihm üblichen Änderungszeiträume die Entgelte anpassen kann. Erfolgt keine rechtzeitige Anzeige der Änderungswünsche, gilt die Entgeltumwandlungsvereinbarung zunächst weiter und die Änderung wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt umgesetzt.
5. Werden keine Entgeltbestandteile mehr umgewandelt, wird die Versorgung beitragsfrei gestellt.
6. Für Gehaltserhöhungen sowie für die Bemessung gehaltsabhängiger Leistungen (z. B. Jahressonderzuwendung, Zuschläge) bleibt das Arbeitsentgelt zuzüglich der vereinbarten Entgeltumwandlung (exklusive der Zuschüsse) maßgebend.
7. Der Versorgungsempfänger hat die unter den Leistungsvoraussetzungen genannten Nachweise zu führen und auf Verlangen der Media Impact die für die Zahlung von

Versorgungsleistungen notwendigen Angaben zu machen und die erforderlichen Unterlagen zu beschaffen. Für die Zahlung der Versorgungsleistungen ist der Media Impact ein Bankkonto zu benennen. Bis zum Zeitpunkt der Auszahlung sind Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Versorgungsempfängers der Media Impact unaufgefordert unverzüglich anzuzeigen.

## § 7 Versicherungskonzept, Tarife, Durchführungswege

1. Für die Direktversicherungen und die Rückdeckungsversicherungen bestehen Gruppenversicherungsverträge der Axel Springer SE mit der Allianz, die auch für die Media Impact gelten. Die Arbeitgeberseite behält sich vor, für die Zukunft die Versicherungsgesellschaft zu wechseln und neue Gruppenversicherungsverträge abzuschließen. Neue Verträge werden dann in diesem jeweiligen neuen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen (Jeweiligkeitsklausel). Bestehende Verträge werden hierdurch nicht berührt; sie bleiben in diesem Fall unverändert bestehen. Die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats bleiben unberührt.
2. Die Mitarbeiter haben grundsätzlich die Wahl zwischen verschiedenen Versicherungskonzepten, aktuell sind dies die Tarife „Klassik“, „Perspektive“ und IndexSelect“:
  - Der Tarif **Klassik** gewährt garantierte Versorgungsleistungen auf Basis einer über die gesamte Vertragslaufzeit garantierten Verzinsung. Zusätzlich beteiligt die Allianz die Versicherten über die Überschussbeteiligung an den Erträgen ihrer Kapitalanlagen. Die Höhe dieser Überschussbeteiligung wird jährlich neu festgelegt und zugeteilt. Sie kann für die Zukunft nicht garantiert werden. Zum Ende der Ansparphase kann die Verzinsung durch die Zahlung eines Schlussüberschusses und die Beteiligung an den Bewertungsreserven höher sein.

Der Tarif Klassik steht lediglich im Rahmen des **Programms B** zur Verfügung.

- Bei dem Tarif **Perspektive** werden die eingezahlten Beiträge im Sicherungsvermögen der Allianz investiert. Dabei werden die Einzahlungsbeträge garantiert und der durch variable Anlagemöglichkeiten seitens der Versicherungsgesellschaft erwirtschaftete Zinsüberschuss den Verträgen gutgeschrieben. Die Höhe dieser Überschussbeteiligung wird jährlich neu festgelegt und zugeteilt. Sie kann für die Zukunft nicht garantiert werden. Zum Ende der Ansparphase kann die Verzinsung durch die Zahlung eines Schlussüberschusses sowie die Beteiligung an den Bewertungsreserven höher sein. Aufgrund geringerer Garantien im Vergleich zum Tarif „Klassik“ bietet der Tarif Perspektive die Chance auf eine höhere Gesamtverzinsung.
- **IndexSelect** ist ein kapitalmarktnahes Vorsorgekonzept, über das die Versicherten an der Kursentwicklung des Aktienindex EURO STOXX 50® teilnehmen können. Anstelle dieser Indexpartizipation können die Versicherten jährlich auch eine sichere Verzinsung wählen – oder beides kombinieren. Die Rendite aus der Indexpartizipation hängt von der Entwicklung des EURO STOXX 50® ab. Dabei ist die maßgebliche Jahresrendite nie negativ, da sie bei einer negativen Entwicklung auf

null gesetzt wird. Zur Finanzierung dieser Sicherheit wird jährlich neu eine Renditeobergrenze festgelegt (sog. Cap), bis zu der die Versicherten an der positiven Wertentwicklung teilnehmen. Erträge aus der Indexpartizipation und der sicheren Verzinsung werden jährlich festgestellt und zugeteilt (sog. Lock-in-Prinzip).

Die Einzelheiten der verschiedenen Versicherungskonzepte sind im Web-Portal der VVDG ausführlich dargestellt.

3. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Direktversicherung (**Programm A**) oder über die Direktzusage mit Rückdeckungsversicherung (**Programm B**), insbesondere die Einzelheiten zur Versicherung und zur Beitragszahlung sowie die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen und deren Höhe, richten sich ergänzend zu den Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Allianz und den zwischen dem Arbeitgeber und der Allianz getroffenen Rahmenvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese „jeweils gültigen Bestimmungen der Allianz“ können über die VVDG jederzeit eingesehen werden.
4. Die Versicherungskonzepte können sich in der Zukunft für neu abzuschließende Verträge ändern. Im Falle solcher Änderungen bleiben die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrates unberührt. Es gelten grundsätzlich immer die im einzelnen Vertragsverhältnis jeweils bei Vertragsabschluss gültigen Tarifbestimmungen der Versicherungsgesellschaft (Jeweiligkeitsklausel). Bestehende Verträge werden durch eine Änderung nicht berührt; sie bleiben unverändert bestehen.
5. Für das einzelne Versorgungs-/Versicherungsverhältnis gelten ausschließlich die zum Zeitpunkt des jeweiligen Abschlusses der Rückdeckungsversicherung für den Mitarbeiter jeweils geltenden Tarifbestimmungen und Versicherungsbedingungen der Versicherungsgesellschaft (Jeweiligkeitsklausel). Die Rechte aus der Rückdeckungsversicherung stehen ausschließlich der Anstellungsgesellschaft zu, gegenüber der der Mitarbeiter den Leistungsanspruch hat.
6. Der Mitarbeiter hat als zu versichernde Person die für den Abschluss der Direkt- bzw. der Rückdeckungsversicherung ggf. erforderliche Einwilligung zu geben. Auch muss der Mitarbeiter die von dem Versicherungsunternehmen verlangten Auskünfte geben und sich bei Einschluss der Berufsunfähigkeitsabsicherung in **Programm A** (vgl. § 10 Abs. 1 d) ggf. notwendigen Untersuchungen unterziehen.
7. Die Media Impact ist berechtigt, einen Wechsel der in der Präambel beschriebenen Durchführungswege (Direktversicherung und Direktzusage) vorzunehmen, etwa wenn sich steuerrechtliche, versicherungsrechtliche oder sonstige gesetzliche Rahmenbedingungen ändern. Dem Mitarbeiter dürfen hieraus keine Nachteile entstehen. Die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrates bleiben gewahrt.

## § 8 Entgeltlose Dienstzeiten

1. Für Dienstzeiten, in denen der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (z.B. bei lang andauernder Krankheit, Elternzeit und Pflegezeit jeweils ohne Teilzeittätigkeit, unbezahltem Urlaub) entfällt die Entgeltumwandlung bzw. die Beitragszahlungspflicht der Media Impact. Ebenso entfällt die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses.
2. Entsprechend wird kein Versorgungsbeitrag erbracht und die Versorgungsanwartschaften reduzieren sich bei Eintritt in eine entgeltlose Dienstzeit auf die Leistungen, die aus dem bis zur Einstellung der Zahlung des Versorgungsbeitrags gebildeten Kapital finanziert werden können. Die Direktversicherung und die Rückdeckungsversicherung werden in einem solchen Fall für den Zeitraum, in dem eine Pflicht zur Zahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis nicht besteht, beitragsfrei gestellt. Hierdurch reduzieren sich der Versicherungsschutz ebenso wie die zugrundeliegende Versorgungszusage der Media Impact.
3. Bei einer Fortsetzung der Entgeltzahlung im Anschluss an die entgeltlose Dienstzeit setzen die Entgeltumwandlung bzw. Beitragszahlung und die Zuschusszahlung wieder ein. Bei der Berechnung der Versorgungsanwartschaften findet die entgeltlose Dienstzeit keine Berücksichtigung.

## II. Spezielle Regelungen

### Programm A: Direktversicherung

#### § 9 Gegenstand der Versorgungszusage

1. Für die Direktversicherung schließt die Media Impact eine Lebensversicherung auf das Leben des Mitarbeiters mit der Allianz ab und räumt dem Mitarbeiter ein Bezugsrecht auf die Versicherungsleistungen ein. Das Versicherungsunternehmen erhält von der Media Impact die Beiträge für die Versicherungen, aus denen im Versorgungsfall die Leistungen an den Mitarbeiter (Begünstigten) oder seine Hinterbliebenen zu erbringen sind.
2. Die Höhe des Versicherungsbeitrages richtet sich nach der Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Media Impact über den hierfür aufzuwendenden Gehaltsanteil. Bis zu gesetzlich vorgegebenen Höchstgrenzen sind die Einzahlungen derzeit steuer- und sozialversicherungsfrei. Regelmäßig bietet die Direktversicherung als Rentenversicherung eine Wahlmöglichkeit für eine Kapitalleistung an Stelle einer monatlichen Rentenzahlung. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels besteht die Möglichkeit zur Mitnahme und Weiterführung beim neuen Arbeitgeber (sog. Portabilität). Media Impact fördert die Direktversicherung durch Gewährung eines Zuschusses auf den aus dem Gehalt gespeisten Anteil des Versicherungsbeitrags.
3. Die Beiträge zur Direktversicherung werden von der Media Impact entrichtet. Zwischen Media Impact und der Versicherungsgesellschaft besteht damit ein Versicherungsverhältnis, in dem die Media Impact Versicherungsnehmerin und Schuldnerin der Versicherungsprämien ist. Begünstigter Versicherter ist der Mitarbeiter. Er oder seine Hinterbliebenen sind bei Eintritt des Versorgungsfalles die Bezugsberechtigten, an die die Versicherungsgesellschaft die Leistungen zu erbringen hat. Daneben bleibt die Media Impact gegenüber dem Mitarbeiter aus dem Versorgungsverhältnis verpflichtet.
4. Der Mitarbeiter kann wählen, ob eine monatliche oder eine jährliche Beitragszahlung erfolgen soll. Erfolgt die Beitragszahlung jährlich im Voraus, steht ein eventueller Zinsvorteil in Abhängigkeit von den jeweiligen Tarifen grundsätzlich dem Arbeitnehmer zu.
5. Media Impact gewährt dem Mitarbeiter einen Zuschuss auf den gehaltsfinanzierten Anteil des Versicherungsbeitrags, dessen Höhe sich nach den in § 5 beschriebenen Konditionen richtet. Der Versicherungsbeitrag setzt sich insofern aus dem gehaltsfinanzierten Bestandteil sowie dem Zuschuss zusammen.

Für die Beitragszahlung wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt. Danach können Beiträge von derzeit jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) steuer- und sozialversicherungsfrei in die Direktversicherung eingebracht werden. Die Leistungen der Direktversicherung sind nach derzeitiger Gesetzeslage in voller Höhe zu versteuern und unterliegen für gesetzlich Krankenversicherte bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

6. Der Umfang der Versorgungsleistungen, das Vorsorgekonzept und die Auszahlungsmodalitäten (Renten- oder Kapitalleistung) sind vom Mitarbeiter im Rahmen der hier einschlägigen Versicherungsbedingungen wählbar. Dies umfasst neben klassischen Rentenleistungen und Hinterbliebenenrente auch eine zusätzliche Berufsunfähigkeitsabsicherung.

### § 10 Leistungen im Versorgungsfall

1. Die Direktversicherung umfasst folgende Leistungen:
- a) eine lebenslange Altersrente;
  - b) wahlweise alternativ eine Kapitalzahlung oder eine Kombination aus Renten- und Kapitalzahlung;
  - c) wahlweise zusätzlich eine Hinterbliebenenversorgung durch Renten- oder Kapitalzahlung;
  - d) wahlweise zusätzlich eine Berufsunfähigkeitsversicherung
    - a. in Form der Beitragsbefreiung, d.h. im Fall einer Berufsunfähigkeit entfällt die Verpflichtung zur weiteren Beitragszahlung (inkl. Zuschuss), der Versicherungsschutz bleibt jedoch unverändert erhalten oder
    - b. in Form der Zahlung einer monatlichen Berufsunfähigkeitsrente (dieser Baustein schließt die Beitragsbefreiung mit ein).

Über die Höhe der zu erwartenden Versorgungsleistungen informiert die Allianz jährlich.

2. Für den Eintritt des Leistungsfalls bzw. den Bezug der Leistung gilt Folgendes:
- a) Die **Altersleistung** wird zu dem in den Versicherungsunterlagen genannten Leistungszeitpunkt erbracht.
  - b) Unabhängig davon kann der Mitarbeiter nach derzeitiger Gesetzeslage nach Vollendung des 62. Lebensjahres die Altersleistung **vorzeitig** verlangen. Durch den vorzeitigen Bezug vermindern sich die Versorgungsleistungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen. Die vorzeitige Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen ist nicht vom Bezug der gesetzlichen Altersrente oder anderen Leistungen aus betrieblichen Versorgungseinrichtungen abhängig. § 6 BetrAVG bleibt unberührt.
  - c) Die Altersleistung wird als **lebenslange Rente** zugesagt und erbracht. Bei Rentenbeginn kann einmalig statt der lebenslangen Rente eine **Kapitalzahlung** gewählt werden. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsunterlagen.
  - d) Art, Umfang und Dauer der **Berufsunfähigkeitsabsicherung** sowie die Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme ergeben sich aus dem Versicherungsvertrag.

- e) Stirbt der Mitarbeiter und sind mitversicherte Personen vorhanden, die die in den Bedingungen genannten Voraussetzungen erfüllen, erhalten diese die Versicherungsleistungen.

Sind keine mitversicherten Personen vorhanden und wird aus der Versicherung eine **Todesfall-Leistung** fällig, gilt Folgendes:

- (1) Die Hinterbliebenenversorgung erhält der bei Tod in gültiger Ehe lebende Ehegatte bzw. der in einer Lebenspartnerschaft eingetragene Lebenspartner.
- (2) Ist zu diesem Zeitpunkt kein Ehegatte und kein eingetragener Lebenspartner vorhanden, so erhalten die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 1 Nr. 1 EStG (im 1. Grade verwandte Kinder und gleichgestellte Kinder), soweit sie die Anforderungen des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG erfüllen und auch im Falle des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, das Todesfallkapital zu gleichen Teilen. Diesen Kindern stehen die Kinder gleich, die in einem Obhuts- und Pflegeverhältnis zum Mitarbeiter stehen (Pflegekind/Stiefkind und faktisches Stiefkind), vorausgesetzt sie werden auf Dauer im Haushalt aufgenommen und versorgt, erfüllen die Voraussetzungen des § 32 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG und haben auch im Falle des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet. Weiterhin müssen diese Kinder vor Eintritt des Versorgungsfalles schriftlich benannt sein und sowohl die Ergänzung, als auch die Erklärung des Mitarbeiters zur Benennung eines Pflegekinde/Stiefkinde, faktischen Stiefkinde – unter Angabe von Name, Geburtsdatum und Anschrift – vor Eintritt des Versorgungsfalles der Media Impact vorliegen.
- (3) Sind weder ein Ehegatte, ein eingetragener Lebenspartner noch Kinder vorhanden, wird die Hinterbliebenenversorgung an den Lebensgefährten einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft bzw. nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft gezahlt. Leistungsvoraussetzung ist, dass zwischen dem Mitarbeiter und dem Lebensgefährten die Ehe bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft rechtlich möglich wäre und beide in gemeinsamer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft leben. Weiterhin muss vor Eintritt des Versorgungsfalles dieser Lebensgefährte schriftlich benannt sein und sowohl die Ergänzung als auch die Erklärung des Mitarbeiters zur Benennung eines Lebensgefährten – unter Angabe von Name, Geburtsdatum und Anschrift – vor Eintritt des Versorgungsfalles der Media Impact vorliegen.
- (4) Die Hinterbliebenenleistung wird mit Ausnahme des Sterbegeldes als lebenslange Rente zugesagt und erbracht (Waisenrenten nur so lange die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind). Vor der ersten Rentenzahlung kann einmalig statt der lebenslangen Rente eine Kapitalzahlung gewählt werden.

### **§ 11 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Leistungsfall**

1. Der Mitarbeiter hat an der Versicherung ein unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalt. Die Anwartschaft ist von Beginn an unverfallbar und damit – unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens – nicht mehr entziehbar.

2. Nach den gesetzlichen Bestimmungen hat der vorzeitig ausscheidende Mitarbeiter bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung im Leistungsfall Anspruch auf die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden (§ 2 Absatz 5b BetrAVG) und die hierauf basierende Rentenleistung.
3. Scheidet der Mitarbeiter aus, wird Media Impact die Versicherungsnehmereigenschaft auf ihn übertragen. Eine Abtretung, Beleihung oder ein Rückkauf der übertragenen Versicherung sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 2 Abs. 2 BetrAVG) nicht möglich.
4. Die Versicherung kann nach der Übertragung vom Mitarbeiter beitragsfrei gestellt werden. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt, vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages.
5. Die Versicherung kann auch als Einzelversicherung nach dem hierfür im Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandenen Tarif fortgeführt werden, soweit sie nicht bereits ausfinanziert ist, das heißt, dass Beiträge bis zum Ende der vereinbarten Dauer vollständig bezahlt sind. Vereinbarte Sonderkonditionen können entfallen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind. Führt der Mitarbeiter die Versicherung durch eigene Zahlungen fort, stellen Leistungen aus diesen privaten Beträgen keine betriebliche Altersversorgung dar.
6. Der Mitarbeiter hat ferner die Möglichkeit, die Versicherung (gegebenenfalls nach Übertragung von Deckungskapital auf einen anderen Vertrag) über einen neuen Arbeitgeber fortführen zu lassen. Die Media Impact wird sich mit der Übernahme von Versicherung und Zusage durch einen Nachfolgearbeitgeber bzw. mit der Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag einverstanden erklären. Bei Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag können sich die Rechnungsgrundlagen ändern.

## § 12 „Altverträge“

Sogenannte Altverträge sind alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesamtbetriebsvereinbarung bereits bestehenden, bislang nicht bezuschussten Direktversicherungs- und Pensionskassenverträge, deren Konditionen denen des **Programms A** entsprechen. Diese gelten unverändert fort. Mit Inkrafttreten dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wird die Media Impact aber auch diese Altverträge am Zuschussmodell teilnehmen lassen, sofern und soweit dies praktisch durchführbar und ohne Inkaufnahme erheblicher wirtschaftlicher Risiken wegen unsicherer Versicherungsverträge möglich ist. Voraussetzung ist allerdings eine Anpassung der jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Mitarbeiter bzw. einer zusätzlichen Vereinbarung mit dem Versorgungsträger in Bezug auf die Höhe und/oder die Zusammensetzung des Umwandlungsbetrages. Erst mit Zustandekommen einer solchen Vereinbarung, auf Grund der erforderlichen administrativen Umstellung jedoch frühestens ab Oktober 2018, entsteht der Anspruch auf den Zuschuss. Eine rückwirkende Zahlung des Zuschusses scheidet aus. Kommt eine solche ergänzende Vereinbarung (z.B. aus versicherungsrechtlichen Gründen) nicht zustande, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf den Zuschuss und es bestehen auch keine Ersatz- oder Ausgleichsansprüche in sonstiger Form. In diesem Fall wird der Altvertrag zu unveränderten Bedingungen ohne Arbeitgeberzuschuss fortgeführt; es steht dem Mitarbeiter frei, daneben eine weitere Direktversicherung nach **Programm A** abzuschließen.

## Programm B: Rückdeckungsversicherte Direktzusage

### § 13 Gegenstand der Versorgungszusage

1. Bei der Entgeltumwandlung im Wege der kongruent rückgedeckten Direktzusage wird das laufende individuelle Bruttoentgelt um den Betrag reduziert, den der Mitarbeiter in die betriebliche Altersversorgung einzahlt. Media Impact gewährt dem Mitarbeiter und seinen Hinterbliebenen Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieser Versorgungszusage und fördert die Gehaltsumwandlung durch Gewährung eines Zuschusses auf den umgewandelten Bruttobetrag. Die Versorgungsleistungen werden durch Rückdeckungsversicherungen finanziert und abgesichert. Im Versorgungsfall erfolgt auf Basis der so umgewandelten Entgeltbestandteile eine einmalige Kapitalzahlung.
2. Die Durchführung dieser Zusage auf Betriebliche Altersversorgung nach **Programm B** einschließlich des Arbeitgeberzuschusses erfolgt als beitragsorientierte Leistungszusage. Aus dieser Leistungszusage erwirbt der Mitarbeiter einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber der Media Impact.
3. Zur Finanzierung und Absicherung der Versorgungsleistungen werden Rückdeckungsversicherungen bei der Allianz abgeschlossen. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich ausschließlich nach dem Versorgungsbeitrag, dem gewählten Versicherungstarif, dem Alter des Mitarbeiters bei Versicherungsbeginn und der Versicherungsdauer und entspricht jeweils genau und zugleich maximal der Höhe der Versicherungsleistungen (Gesamtleistungen einschließlich Überschüsse). Der Versorgungsbeitrag setzt sich dabei jeweils zusammen aus dem umgewandelten Entgelt (gemäß § 4) und dem hierauf gewährten Arbeitgeberzuschuss (gemäß § 5).
4. Versicherter im Rahmen der abzuschließenden Rückdeckungsversicherungen ist jeweils der einzelne Mitarbeiter. Versicherungsnehmer ist die Media Impact. Der Mitarbeiter hat seine Zustimmung zum Versicherungsabschluss zu erteilen, die Beiträge aus der Versicherung hat jedoch Media Impact zu tragen. Zum Zwecke der Insolvenzsicherung verpfändet Media Impact die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung an den Mitarbeiter.

### § 14 Leistungen im Versorgungsfall

1. Bei der Entgeltumwandlung gewährt die Media Impact
  - a) bei regulärem Renteneintritt ein Einmalkapital in Höhe des dann aktuellen Wertes der Rückdeckungsversicherung („Alterskapital“)
  - b) bei Bezug einer vorzeitigen Altersrente ein vorzeitiges Einmalkapital in Höhe des dann aktuellen Wertes der Rückdeckungsversicherung („vorzeitiges Alterskapital“)

- c) bei Erwerbsunfähigkeit (volle Erwerbsminderung) auf Antrag des vorsorgeberechtigten Mitarbeiters ein Einmalkapital in Höhe des dann aktuellen Rückkaufswertes („Erwerbsunfähigkeitskapital“)
  - d) im Todesfall ein Einmalkapital in Höhe der aktuellen Todesfallleistung aus der Rückdeckungsversicherung.
2. Der Leistungsfall tritt ein, wenn die nachfolgend genannten besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind:
- a) Voraussetzung für die Zahlung von **Alterskapital** ist, dass das Arbeitsverhältnis mit oder nach Erreichen der festen Altersgrenze endet. Die feste Altersgrenze ist die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 35 SGB VI in Verbindung mit § 235 SGB VI. Voraussetzung für die Zahlung von **vorzeitigem Alterskapital** ist, dass das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und dem Begünstigten ab dann eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente (§ 6 BetrAVG), d.h. in voller Höhe und nicht als Teilrente, oder eine entsprechende Rente aus einem berufsständischen Versorgungswerk gewährt wird. Dies ist durch Vorlage des Bescheides eines deutschen Rentenversicherungsträgers bzw. des Trägers des berufsständischen Versorgungswerks nachzuweisen.
  - b) Voraussetzung für die Zahlung von **Erwerbsunfähigkeitskapital** ist, dass das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze durch Erwerbsunfähigkeit endet. Endet das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag, so gilt, falls keine abweichende einzel- oder kollektivvertragliche Regelung besteht, das Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt als beendet, in dem der Begünstigte beim Arbeitgeber schriftlich die Zahlung des Erwerbsunfähigkeitskapitals beantragt. Erwerbsunfähigkeit im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist die volle Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI). Sie ist durch Vorlage des Bescheides eines deutschen Rentenversicherungsträgers nachzuweisen. Erwerbsunfähigkeit im Sinne dieser Gesamtbetriebsvereinbarung liegt nicht vor, wenn der Begünstigte die Erwerbsunfähigkeit absichtlich herbeigeführt hat oder wenn er bei Beginn des letzten Arbeitsverhältnisses zum Arbeitgeber bereits berufs- oder erwerbsunfähig bzw. teilweise oder voll erwerbsgemindert war. Auch wenn die Voraussetzungen für die Zahlung von Erwerbsunfähigkeitskapital nicht vorliegen bleibt der Mitarbeiter im Falle eines Leistungsfalleintritts unter den übrigen Voraussetzungen anspruchsberechtigt.
  - c) Voraussetzung für die Zahlung von **Todesfallkapital** ist, dass der Begünstigte im laufenden Arbeitsverhältnis verstirbt.

Eine nach **Programm B** dieses Entgeltumwandlungsplans fällig werdende **Hinterbliebenenversorgung** erhält der bei Tod in gültiger Ehe lebende Ehegatte bzw. der in einer Lebenspartnerschaft eingetragene Lebenspartner.

Ist zu diesem Zeitpunkt kein Ehegatte und kein eingetragener Lebenspartner vorhanden, so erhalten die Kinder im Sinne des § 32 Abs. 1 Nr. 1 EStG (im 1. Grade verwandte Kinder und gleichgestellte Kinder), soweit sie die Anforderungen des § 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG erfüllen und auch im Falle des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, das Todesfallkapital zu gleichen Teilen. Diesen Kindern stehen die Kinder gleich, die in einem Obhuts- und Pflegeverhältnis zum Mitarbeiter stehen (Pflegetkind/Stiefkind und faktisches

Stiefkind), vorausgesetzt sie werden auf Dauer im Haushalt aufgenommen und versorgt, erfüllen die Voraussetzungen des § 32 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG und haben auch im Falle des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet. Weiterhin müssen diese Kinder vor Eintritt des Versorgungsfalls schriftlich benannt sein und sowohl die Ergänzung, als auch die Erklärung des Mitarbeiters zur Benennung eines Pflegekindes/Stiefkindes, faktischen Stiefkindes – unter Angabe von Name, Geburtsdatum und Anschrift – vor Eintritt des Versorgungsfalles der Media Impact vorliegen.

Sind weder ein Ehegatte, ein eingetragener Lebenspartner noch Kinder vorhanden, wird die Hinterbliebenenversorgung an den Lebensgefährten einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft bzw. nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft gezahlt. Leistungsvoraussetzung ist, dass zwischen dem Mitarbeiter und dem Lebensgefährten die Ehe bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft rechtlich möglich wäre und beide in gemeinsamer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft leben. Weiterhin muss vor Eintritt des Versorgungsfalles dieser Lebensgefährte schriftlich benannt sein und sowohl die Ergänzung als auch die Erklärung des Mitarbeiters zur Benennung eines Lebensgefährten – unter Angabe von Name, Geburtsdatum und Anschrift – vor Eintritt des Versorgungsfalles der Media Impact vorliegen.

3. Bei Eintritt des Leistungsfalls wird der Kapitalbetrag im Januar des auf den Leistungsfall folgenden Kalenderjahres fällig. Abweichend hiervon kann der Kapitalbetrag auf Verlangen des Leistungsempfängers auch in dem Monat gewährt werden, der dem Eintritt des Leistungsfalles folgt.
4. Der Eintritt eines Leistungsfalls schließt sämtliche sonstigen etwaig abgesicherten Leistungsfälle aus.

### **§ 15 Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Leistungsfall**

Endet das Arbeitsverhältnis ohne Eintritt eines Leistungsfall, bleibt eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen aufrechterhalten. Dies umfasst auch die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit der Leistungen aus den freiwilligen Arbeitgeberbeiträgen (Zuschuss). Die Höhe der aufrechtzuerhaltenden Anwartschaft ergibt sich gemäß § 2 Abs. 5a BetrAVG aus den bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens eingezahlten Versorgungsbeiträgen.

### **III. Schlussbestimmungen**

#### **§ 16 Datenschutz**

Im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung nach den **Programmen A** und **B** gespeicherte oder genutzte personenbezogene Daten werden vertraulich behandelt und dürfen nicht zur Leistungs-/Verhaltenskontrolle genutzt werden.

#### **§ 17 Versorgungsausgleich**

Im Falle einer Scheidung erfolgt der Versorgungsausgleich im Rahmen von **Programm A** nach den Richtlinien des Versicherungsunternehmens. Bei **Programm B** wird die Media Impact im Rahmen der gesetzlichen Regelungen soweit zulässig eine externe Teilung durchführen, sollte dies nicht möglich sein, erfolgt eine interne Teilung.

#### **§ 18 Hinweis auf Steuern und Sozialabgaben**

Sämtliche Steuern und Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung gem. dieser Versorgungszusage anfallen, sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase, sind vom Arbeitnehmer bzw. den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu tragen.

#### **§ 19 Verfahren zur Abstimmung der Mitarbeiterinformationen**

Es besteht Einvernehmen, dass sich die Betriebsparteien über die Inhalte und Ausgestaltung der begleitenden Mitarbeiterinformationen zu dieser Vereinbarung abstimmen werden. Dies schließt auch das Web-Portal der VVDG (§ 6 Ziff. 2) ein, für das die Inhalte von der Media Impact nach Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat zur Verfügung gestellt werden.

#### **§ 20 Laufzeit, Salvatorische Klausel**

1. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist unbefristet und kann erstmalig zum 31. Dezember 2020 gekündigt werden.
2. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Ende des Kalenderjahres.
3. Im Fall der Beendigung entfaltet diese Gesamtbetriebsvereinbarung keine Nachwirkung. Dies gilt nicht hinsichtlich bereits geschlossener Entgeltumwandlungsvereinbarungen.
4. Sollte eine Vorschrift dieser Vereinbarung rechtsunwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungstatbestände vollumfänglich erhalten. Die Betriebsparteien

verpflichten sich die rechtsunwirksame Regelung rechtskonform und im Willen beider Parteien entsprechend neu zu regeln. Entsprechendes gilt im Falle einer Regelungslücke wie auch im Fall der Nichtdurchführbarkeit einer in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelung.

Berlin, den \_\_. \_\_. 2018

Berlin, den 25.07. 2018



Dr. Hans Hamer  
Geschäftsführer



Marianne Over  
Gesamtbetriebsratsvorsitzende



ppa. Thomas Wendt



Mareile Mariscal  
Stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzende

**Anlage:      Zuschuss des Arbeitgebers**



## Anlage

### Höhe des Zuschusses auf den Umwandlungsbetrag auf Basis der Beitragsbemessungsgrenzen 2017:

Stufe	Bruttogrundgehalt 2017	Beitragsbemessungsgrenze	Höhe des Zuschusses
1	bis 52.200,00 EUR	Kranken-/ Pflegeversicherung	30%
2	zwischen 52.200,00 EUR und 76.200,00 EUR (West)/ 68.400,00 EUR (Ost)	Renten-/ Arbeitslosenversicherung	20%
3	über 76.200,00 EUR (West)/ 68.400,00 EUR (Ost)		10%