

# Tarifvertrag über Entgeltumwandlung zur Verbesserung der Altersvorsorge

INHALTSVERZEICHNIS.....	SEITE
Präambel .....	2
§ 1 Geltungsbereich .....	2
§ 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung.....	2
§ 3 Information der Beschäftigten .....	2
§ 4 Zuschuss des Arbeitgebers.....	3
§ 5 Umwandelbare Entgeltbestandteile .....	3
§ 6 Verfahren.....	3
§ 7 Durchführungsweg.....	4
§ 8 Versorgungsleistungen .....	4
§ 9 Fortführung von Umwandlungsvereinbarungen.....	4
§ 10 Schlussbestimmungen .....	4

# Tarifvertrag über Entgeltumwandlung zur Verbesserung der Altersvorsorge

vom 26. September 2002 (GdS) und vom 10. Oktober 2002 (ver.di)

in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages vom 9. März 2020

## Präambel

Dieser Tarifvertrag ermöglicht die Umwandlung tariflicher Entgelte zum Zwecke der Altersversorgung (§ 17 Abs. 5 i.V.m. § 1a BetrAVG). Darüber hinaus kann die Altersvorsorge dadurch gefördert werden, dass von den Mitgliedern der TGAOK gemäß §§ 10a, 82 EStG förderfähige Altersvorsorgemöglichkeiten („Riester-Rente“) eröffnet werden.

## § 1 Geltungsbereich \*)

Dieser Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten und Auszubildenden der Mitglieder der TGAOK (im Folgenden: Arbeitgeber), die unter den Geltungsbereich des BAT/AOK-Neu oder des Manteltarifvertrages für die Auszubildenden der AOK in der jeweils gültigen Fassung fallen.

## § 2 Anspruch auf Entgeltumwandlung

(1) Die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten sowie in berufsständischen Versorgungswerken versicherten Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Vereinbarung mindestens sechs Monate in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stehen, können vom Arbeitgeber verlangen, dass zukünftige Entgeltansprüche bis zu einer Höhe von 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung für eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Der jährliche Umwandlungsbetrag darf 1/160 der Bezugsgröße gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV nicht überschreiten.

(2) Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden, deren Höhe 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschreitet. Aus der Überschreitung dürfen dem Arbeitgeber keine zusätzlichen Belastungen erwachsen.

## § 3 Information der Beschäftigten

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung nach dem Gesetz zur betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) sowie deren staatliche Förderung zu informieren.

---

\*) § 1 i.d.F. des 1. ÄTV vom 8. November 2010 – Inkrafttreten: 1. Januar 2011

#### § 4 Zuschuss des Arbeitgebers \*)

Der Arbeitgeber fördert die Entgeltumwandlung nach § 2 Abs. 1 in den Durchführungswegen nach § 7 Abs. 1 durch einen Zuschuss in Höhe von 15\*\*) Prozent des umgewandelten Betrages.

#### § 5 Umwandelbare Entgeltbestandteile \*\*\*)

Für die Umwandlung nach § 2 Abs. 1 sollen in der Regel zunächst Ansprüche auf Zuwendung nach den Tarifverträgen über eine Zuwendung für

1. die Beschäftigten der Mitglieder der TGAOK (TV Zuwendung) vom 01. Dezember 2005
2. die Auszubildenden der Mitglieder der TGAOK (TV Zuwendung Azubi) vom 01. Dezember 2005

in der jeweils gültigen Fassung verwendet werden.

Auf Verlangen der Beschäftigten können auch vermögenswirksame Leistungen nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für

1. Beschäftigte der Mitglieder der TGAOK vom 01. Dezember 2005
2. die Auszubildenden der Mitglieder der TGAOK (TV VWL Azubi) vom 01. Dezember 2005

für die Entgeltumwandlung verwendet werden.

#### § 6 Verfahren

(1) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung muss spätestens 6 Wochen vor Fälligkeit des umzuwandelnden Entgeltes schriftlich geltend gemacht werden. Dabei sind der umzuwandelnde Anspruch und die Höhe des Umwandlungsbetrages (prozentual oder als bezifferter Betrag) anzugeben.

(2) Die Regelungen des Abs. 1 Satz 1 gelten entsprechend für jede Änderung und die Beendigung der Entgeltumwandlung. Die Beschäftigten sind 12 Monate an ihre Entscheidung gebunden. Solange sie keine abweichende Erklärung abgeben, bleiben sie an ihre Entscheidung auch für die folgenden Jahre gebunden.

(3) Umzuwandelndes Entgelt wird vom Arbeitgeber bei Fälligkeit des zugrunde liegenden tarifvertraglichen Entgeltanspruchs abgeführt.

(4) Für die Berechnung der Ansprüche aus dem Beschäftigungs- bzw. Auszubildendenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

---

\*) § 4 i.d.F. des 3. ÄTV vom 9. März 2020

\*\*) geändert durch 3. ÄTV vom 9. März 2020 – Inkrafttreten: 1. Januar 2022 (bis 31.12.2021: „Zuschuss in Höhe von 12 Prozent“)

\*\*\*) § 5 i.d.F. des 1. ÄTV vom 8. November 2010 – Inkrafttreten: 01. Januar 2011

## § 7 Durchführungsweg

(1) Der Arbeitgeber bietet den Beschäftigten für die Entgeltumwandlung verschiedene Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge an. Die Beschäftigten können zwischen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung wählen.<sup>1</sup> Darüber hinaus kann der Arbeitgeber den Beschäftigten für die Entgeltumwandlung auch die Unterstützungskasse als Durchführungsweg anbieten. \*)

(2) Es ist zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10a, 82 EStG geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Die Beschäftigten können entscheiden, ob sie die Förderung in Anspruch nehmen wollen.

## § 8 Versorgungsleistungen

(1) Die Versorgungsleistungen werden im Falle des Bezuges der Altersrente, einer Rente wegen Erwerbsminderung oder einer Rente für die Hinterbliebenen des Versorgungsempfängers aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt.

(2) Die Beschäftigten können die Versorgungsleistungen für die Hinterbliebenen sowie für den Fall der Rente wegen Erwerbsminderung ausschließen, soweit der Durchführungsweg des jeweiligen Trägers dies zulässt.

## § 9 Fortführung von Umwandlungsvereinbarungen

Bei Beschäftigten, die innerhalb des AOK-Systems wechseln, tritt der neue Arbeitgeber in bestehende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung ein, sofern die Anlageform dies zulässt.

## § 10 Schlussbestimmungen \*\*)

(1) Der Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2002 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Unabhängig von Satz 1 kann § 4 gesondert bei Auslaufen der gesetzlichen Regelungen über die Sozialversicherungsfreiheit gekündigt werden; für diesen Fall entfällt die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG.

(3) Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über notwendige Anpassungen dieses Tarifvertrages aufnehmen.

---

<sup>1</sup> Beschäftigte von AOKs, die über den 31.12.2002 hinaus Mitglieder bzw. Beteiligte bei einer öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtung sind, können auch deren Produkte nach den jeweiligen Satzungsbestimmungen nutzen.

\*) Satz 2 eingefügt durch den 2. ÄTV vom 19. Dezember 2014 – Inkrafttreten: 1. Januar 2015

\*\*) § 10 i.d.F. des 2. ÄTV vom 1. Dezember 2015 – Inkrafttreten: 1. Januar 2015