

Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. April 2015

zwischen dem

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e.V.

(im Folgenden „VÖB oder Arbeitgeber“ genannt)

und dem

Betriebsrat des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands e.V., Berlin

(im Folgenden „Betriebsrat“ genannt)

Präambel

Der VÖB gewährt seinen Beschäftigten Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung. Die Leistungen basieren – je nach Eintritt beim VÖB und dem Geltungsbereich – auf verschiedenen Zusagen/Versorgungsordnungen/Betriebsvereinbarungen. Die zuletzt gültigen Versorgungsordnungen des VÖB „Versorgungsordnung des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands in der Fassung der Regelungsabrede mit dem Betriebsrat vom 1. April 2002“ sowie die „Betriebsvereinbarung über die Reform der Versorgungsordnung des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands in der Fassung der Regelungsabrede mit dem Betriebsrat vom 1. April 2002“ (ugs. und im Folgenden „VO 3“ genannt) sind mit Wirkung zum 31. März 2015 für Neuzugänge geschlossen worden. Um nach der Schließung der VO 3 neu eingetretenen Beschäftigten ab dem 1. April 2015 sowie den zukünftig eintretenden Beschäftigten des VÖB eine betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen, vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat hiermit die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entsprechend nachfolgenden Grundsätzen.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für nachfolgende Beschäftigte des VÖB im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland:

Beschäftigte, die nach dem 31. März 2015 in ein Arbeitsverhältnis oder in ein Ausbildungsverhältnis beim VÖB eingetreten sind und die keinen Anspruch nach den bisherigen Versorgungsordnungen des VÖB und/oder aus einer individuellen Einzelzusage des VÖB erworben haben. Das Arbeitsverhältnis oder das Ausbildungsverhältnis muss zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung ungekündigt sein.

2. Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 und 4 Betriebsverfassungsgesetz.

§ 2 Durchführungswege / Vertragspartner

1. Die Auswahl der Versorgungsträger und Vertragspartner obliegt dem Arbeitgeber. Diese sind derzeit:
 - BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. – “BVV” (Pensionskasse)
 - BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V. – “VK” (Unterstützungskasse)
2. Zum Zwecke der Durchführung schließt der Arbeitgeber einen Rahmenvertrag mit dem BVV und der VK ab, in dem die Einzelheiten der Versorgung und deren Durchführung auf der Grundlage der Satzungen, Leistungspläne und Versicherungsbedingungen des BVV und der VK vereinbart sind. Dieser Rahmenvertrag wird dieser Betriebsvereinbarung als Anlage beigelegt.
3. Der Arbeitgeber meldet die unter § 1 fallenden Beschäftigten beim BVV bzw. bei der VK entsprechend den jeweils geltenden Bestimmungen von Satzung und Allgemeiner Versicherungsbedingungen bzw. Leistungsplan des BVV bzw. der VK an.
4. Die angemeldeten Beschäftigten werden durch den BVV und die VK im Rahmen einer jährlichen Renteninformation über den Stand der erworbenen bzw. zu erreichenden Rentenanwartschaft informiert.
5. Die VK wird für die angemeldeten Beschäftigten bei dem BVV Rückdeckungsversicherungen abschließen, um die Finanzierung der Versorgungsleistungen der Grundversorgung sicherzustellen.
6. Alle anfallenden Überschüsse aus den Rückdeckungsversicherungen bzw. den Versicherungen in der Anwartschaftsphase sowie in der Leistungsphase werden zur Erhöhung der Leistungen verwendet.
7. Ein Wechsel des Durchführungswegs bleibt unter den entsprechenden materiellrechtlichen Voraussetzungen vorbehalten. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

IBK Lu

VÖB-Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. April 2015 (ugs. „VO 4“)

8. Es besteht kein Anspruch auf den Abschluss von Verträgen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei anderen Anbietern als der vom Arbeitgeber ausgewählten Pensionskasse bzw. Unterstützungskasse.
9. Bereits bestehende Entgeltumwandlungen bei anderen Anbietern, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung zwischen VÖB und Arbeitnehmer abgeschlossen sind, können weitergeführt, allerdings nicht erhöht werden.

§ 3 Beitragsfähige Bezüge

1. Beitragsfähige Bezüge sind das monatliche Brutto-Gehalt einschließlich aller Brutto-Zulagen, bezogen auf die jeweils aktuelle Arbeitszeit, ausgenommen der unter Ziffer 2 genannten Gehaltsbestandteile. Bei Beschäftigten, bei denen der jährliche Anspruch auf Tantiemen arbeitsvertraglich nicht durch eine Brutto-Leistungszulage ersetzt wurde, zählt ab dem 1. Januar 2020 ein anteiliger Brutto-Betrag der Tantiemen zu den beitragsfähigen Bezügen. Bei Vollzeit beläuft sich dieser anteilige Brutto-Betrag auf jährlich 10.000,00 EUR; dieser wird in (fiktive) monatliche Brutto-Bezüge von 834,00 EUR umgerechnet, dies gilt auch dann, wenn die tatsächlich ausgezahlte jährliche Tantieme den Betrag von 10.000,00 Euro unterschreitet. Bei Teilzeit reduziert sich der Brutto-Betrag anteilig entsprechend der jeweils aktuellen Arbeitszeit.
2. Nicht zu den beitragsfähigen Bezügen zählen:
 - Tantiemen, soweit diese nicht in Ziffer 1 Satz 2 - 4 ausdrücklich als beitragsfähig genannt sind.
 - sonstige monatliche und/oder jährliche regelmäßige und/oder unregelmäßige Brutto-Zahlungen/Gehaltsbestandteile (z. B. VWL, BVG Ticket, Versteuerung Dienstwagen, Versteuerung Unfallversicherung, Sonderzahlungen u.a.)

§ 4 Beitragsfähige Dienstzeiten

1. Die monatlichen Beiträge des Arbeitgebers werden vom VÖB so lange und insoweit entrichtet, wie er zur Zahlung der Bezüge aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis mit den Beschäftigten verpflichtet ist.
2. Beitragsfähige Dienstzeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind alle, nach Ablauf der Probezeit, frühestens ab dem 18. Lebensjahr, bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder in einem berufsständigen Versorgungswerk, beim VÖB verbrachten, ununterbrochenen Dienstzeiten inkl. Ausbildungszeiten.
3. Die folgenden Unterbrechungen bzw. Fehlzeiten werden als beitragsfähige Dienstzeiten mitgezählt:
 - a) Unterbrechungen der aktiven Dienstzeit durch Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst und zu Wehr- und Zivildienstübungen bis zu einer ununterbrochenen Dauer von 18 Monaten.
 - b) Unterbrechungen durch Mutterschutzzeit je Kind.



- c) Unterbrechungen durch unbezahlte Freistellung während der Elternzeit bis zu einer Dauer von 18 Monaten je Kind.
 - d) Fehlzeiten wegen Erkrankung einschließlich Kur bis zu einer ununterbrochenen Dauer von 12 Monaten.
 - e) Fehlzeiten wegen Betreuung eines erkrankten eigenen oder im eigenen Haushalt lebenden Kindes bis zu einer ununterbrochenen Dauer von 12 Monaten.
 - f) Pflegezeiten gem. Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bis zu einer ununterbrochenen Dauer von 18 Monaten.
 - g) Zeiten von unbezahltem Urlaub bis zu einer ununterbrochenen Dauer von 3 Monaten.
4. Nicht zu den beitragsfähigen Dienstzeiten zählen:
- a) Zeiten der Unterbrechung der aktiven Dienstzeit durch Einberufung zum Wehr- oder Zivildienst und zu Wehr- und Zivildienstübungen mit Beginn des 19. Monats.
 - b) Zeiten der unbezahlten Freistellung während der Elternzeit mit Beginn des 19. Monats je Kind.
 - c) Zeiten einer ununterbrochenen Erkrankung einschließlich Kur mit Beginn des 13. Monats.
 - d) Zeiten wegen Betreuung eines erkrankten eigenen oder im eigenen Haushalt lebenden Kindes mit Beginn des 13. Monats.
 - e) Zeiten, in denen eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Sozialversicherung oder einem berufsständigen Versorgungswerk bezogen wurde und das Anstellungsverhältnis zum VÖB ruht.
 - f) ununterbrochene Pflegezeiten gem. Pflegezeitgesetz (PflegeZG) mit Beginn des 19. Monats.
 - g) ununterbrochene Zeiten von unbezahltem Urlaub mit Beginn des 4. Monats.
 - h) Zeiten, in denen das Anstellungsverhältnis aus sonstigen Gründen ruht (z.B. Ausübung von Abgeordnetentätigkeit).

§ 5 Basisbeitrag des Arbeitgebers in die Unterstützungskasse (Stufe 1)

1. Der Arbeitgeber führt für den Beschäftigten im Rahmen der beitragsfähigen Dienstzeit (§ 4) ab dem 1. Januar 2021 monatlich einen arbeitgeberfinanzierten Basisbeitrag in Höhe von 4 % der beitragsfähigen Bezüge (§ 3) an die Unterstützungskasse (VK) ab (Stufe 1).



VÖB-Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. April 2015 (ugs. „VO 4“)

2. Für Beschäftigte, die bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung gemäß § 1 fallen, erfolgt die Zahlung des monatlichen arbeitgeberfinanzierten Basisbeitrages rückwirkend ab dem Zeitpunkt des Beginns des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses, frühestens ab dem 18. Lebensjahr und nach Ablauf der Probezeit, jedoch nicht für Zeiten vor dem 1. April 2015.
3. Die für den Zeitraum vom 1. April 2015 bis zum 31. Dezember 2020 rückwirkend aufsummierten Monatsbeiträge werden, abweichend zu Ziffer 1 nicht in die Unterstützungskasse, sondern als Einmalbeitrag in den Tarif DN 1% in Verbindung mit Tarif DN Plus 1% in die Pensionskasse (BVV) gezahlt.
4. Sofern auf den rückwirkenden Beitrag sozialversicherungs- und steuerrechtliche Abgaben berücksichtigt werden müssen, übernimmt der Arbeitgeber diese Abgaben für die Beschäftigten.

§ 6 Aufstockungsbeitrag der Beschäftigten in die Unterstützungskasse (Stufe 2) und Matching-Beitrag des Arbeitgebers in die Unterstützungskasse (Stufe 3)

1. Die nach § 1 angemeldeten Beschäftigten haben ab 1. Januar 2022 während der beitragsfähigen Dienstzeiten (§ 4) die Möglichkeit, den Basisbeitrag des Arbeitgebers durch einen arbeitnehmerfinanzierten Aufstockungsbeitrag zu erhöhen. Dazu können die Beschäftigten monatlich 1% seiner beitragsfähigen Bezüge (§ 3) als Aufstockungsbeitrag im Rahmen einer Entgeltumwandlung umwandeln (Stufe 2). Der Aufstockungsbeitrag wird vom Arbeitgeber monatlich an die Unterstützungskasse (VK) abgeführt.
2. Wandeln die Beschäftigten monatlich 1 % der beitragsfähigen Bezüge gemäß Ziffer 1 um (Stufe 2), so erhöht der Arbeitgeber seinen monatlichen Basisbeitrag gemäß § 5 Ziffer 1 in Höhe von 4 % der beitragsfähigen Bezüge (§ 3) um einen Prozentpunkt auf insgesamt 5 % der beitragsfähigen Bezüge (Stufe 3 Matching-Beitrag). Der Matching-Beitrag wird vom Arbeitgeber monatlich an die Unterstützungskasse (VK) abgeführt.
3. Eine rückwirkende Entgeltumwandlung bereits fälliger Ansprüche auf Arbeitsentgelt für den Aufstockungsbeitrag der Beschäftigten ab 1. April 2015 und eine rückwirkende Gewährung des Matching-Beitrags ist nicht möglich.
4. Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung ist, dass den Beschäftigten tatsächlich umwandlungsfähige Ansprüche auf Bezüge gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.
5. Entfällt die Entgeltumwandlung für den arbeitnehmerfinanzierten Aufstockungsbeitrag im Rahmen anerkannter beitragsfähiger Dienstzeiten gemäß § 4 Ziffer 3 wird der arbeitgeberfinanzierte Matching-Beitrag gemäß § 6 Ziffer 2 für diesen Zeitraum weiterhin gezahlt.
6. Entfällt die Entgeltumwandlung für den arbeitnehmerfinanzierten Aufstockungsbeitrag aus anderen Gründen, demnach nicht im Rahmen anerkannter beitragsfähiger Dienstzeiten gemäß § 4 Ziffer 3), entfällt auch der arbeitgeberfinanzierte Matching-Beitrag gemäß § 6 Ziffer 2.



VÖB-Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. April 2015 (ugs. „VO 4“)

7. Voraussetzung einer Teilnahme an der Entgeltumwandlung für den arbeitnehmerfinanzierten Aufstockungsbetrag ist der vorherige Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem VÖB und den Beschäftigten über die Umwandlung künftiger Entgeltansprüche (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

§ 7 Entgeltumwandlung der Beschäftigten innerhalb des steuerlich geförderten Rahmens der Entgeltumwandlung in die Pensionskasse (Stufe 4)

1. Beschäftigte können neben der unter § 6 geregelten Entgeltumwandlung (arbeitnehmerfinanzierter Aufstockungsbeitrag) eine weitere Entgeltumwandlung bis zur steuerlichen Fördergrenze gem. § 3 Nr. 63 EStG (derzeit 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) im Durchführungsweg Pensionskasse vornehmen (Stufe 4).
2. Die Durchführung wird durch vorherige schriftliche Vereinbarung zwischen dem VÖB und den Beschäftigten geregelt (weitere Entgeltumwandlungsvereinbarung). Die Durchführung erfolgt über den BVV.
3. Der Arbeitgeber ist im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) verpflichtet, den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberzuschuss im Falle einer Sozialversicherungsersparnis, welche sich aus einer Entgeltumwandlung nach § 7 Ziffer 1 ergibt, zu zahlen.
4. Die arbeitnehmerfinanzierten Beiträge aus der Entgeltumwandlung führt der Arbeitgeber monatlich zusammen mit dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss gemäß Ziffer 3 an den BVV ab.
5. Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung ist, dass den Beschäftigten tatsächlich umwandlungsfähige Ansprüche auf Bezüge gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.

§8 Entgeltumwandlung der Beschäftigten oberhalb des steuerlich geförderten Rahmens der Entgeltumwandlung in die Unterstützungskasse (Stufe 5)

1. Eine zusätzliche Entgeltumwandlung - über die Stufen 2 und 4 hinaus - im Durchführungsweg der Unterstützungskasse, ist nur dann möglich, wenn der zum Zeitpunkt des Abschlusses der zusätzlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung (Ziffer 2) geltende steuerliche Förderrahmen im Durchführungsweg Pensionskasse gemäß § 7 Ziffer 1 durch den vom Beschäftigten umgewandelten Beitrag zuzüglich des Arbeitgeberzuschusses gem. § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vollständig ausgeschöpft ist.
2. Voraussetzung für eine zusätzliche Entgeltumwandlung gemäß Ziffer 1 ist der vorherige Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen VÖB und Beschäftigten über die Umwandlung künftiger Entgeltansprüche (zusätzliche Entgeltumwandlungsvereinbarung).
3. Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung ist, dass den Beschäftigten tatsächlich umwandlungsfähige Ansprüche auf Bezüge gegenüber dem Arbeitgeber zustehen.



4. Der zusätzliche Entgeltumwandlungsbeitrag wird vom Arbeitgeber monatlich an die Unterstützungskasse abgeführt.
5. Soweit eine zusätzliche Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse erfolgt, besteht nach der wirksamen Beendigung der Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht die Möglichkeit der eigenen Weiterführung der Versorgung durch die Beschäftigten. Insoweit bleibt lediglich die bis zum Ablauf der Entgeltumwandlungsvereinbarung erreichte Anwartschaft bei der Unterstützungskasse bestehen.

§ 9 Versorgungsleistungen an die Beschäftigten oder an den begünstigten Hinterbliebenen

1. Die Leistungen ergeben sich aus dem vereinbarten Leistungsplan der VK sowie der Satzung und den vereinbarten Versicherungsbedingungen des BVV in ihrer jeweils gültigen Fassung.
2. Auf die Leistungen aus der Versorgung aus der VK und dem BVV werden keine – vorbehaltlich der Regelungen in § 16 Abs. 1 – anderweitigen Leistungen angerechnet.

§ 10 Antrag auf Zahlung der Versorgungsleistungen

1. Versorgungsleistungen werden unter den Voraussetzungen, die bei Eintritt eines Versorgungsfalles nach Maßgabe der jeweils gültigen Fassung der Versicherungsbedingungen und der Satzung des BVV bzw. der Leistungspläne der VK erfüllt sein müssen, auf Antrag gewährt.
2. Der Antrag wird von Beschäftigten oder von den begünstigten Hinterbliebenen direkt beim BVV oder der VK gestellt.

§ 11 Anpassung der Versorgungsleistungen

1. Die Versorgungsleistung aus den Stufen 1, 2 und 3 wird entsprechend der Regelungen des Leistungsplans jährlich um 1% erhöht. Die jährliche Erhöhung der Versorgungsleistung erfolgt jeweils zum 1. Januar eines jeden Jahres.
2. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) alle drei Jahre eine Anpassung der Rentenleistungen auf der Basis des Verbraucherpreisindex zu prüfen. Diese Prüfungspflicht entfällt aufgrund der Regelung unter § 11 Ziffer. 1, da der Arbeitgeber einen Leistungsplan ausgewählt hat, bei dem die Versorgungsleistung jährlich um 1% erhöht wird.



§ 12 Vorzeitiges Ausscheiden, Unverfallbarkeit

Scheidet einer der Beschäftigten vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Angestelltenverhältnis mit dem VÖB aus, bleiben die in dem BVV oder in der VK erworbenen Anwartschaften auf Versorgungsleistungen in voller Höhe erhalten (sofortige vertragliche Unverfallbarkeit).

§ 13 Abtretung, Beleihung, Verpfändung

1. Die zugesagten Ansprüche aus der Versorgung dürfen weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden.
2. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen oder Verpfändungen sind der VK und dem BVV gegenüber unwirksam.

§ 14 Mitwirkungspflichten

1. Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle für die Zahlungen der Versorgungsleistung notwendigen Auskünfte auf Verlangen gegenüber dem BVV bzw. der VK zu erteilen und nachzuweisen. Sie sind insbesondere verpflichtet, dem BVV bzw. der VK oder einem mit der Verwaltung dieser Betriebsvereinbarung beauftragten Dienstleister folgende Daten zur Verfügung zu stellen bzw. bei Änderungen unverzüglich mitzuteilen:
 - Bankverbindung, auf die die Versorgungsleistung zu zahlen ist,
 - Soweit eine vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente erfolgt: den entsprechenden Bescheid eines deutschen Rentenversicherungsträgers oder eines deutschen, berufsständischen Versorgungswerkes,
 - Soweit eine Versorgungsleistung bei Tod beansprucht wird, die Sterbeurkunde sowie einen Auszug aus dem Familienstammbuch,
 - Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Statuts einer Lebenspartnerschaft oder einer häuslichen Lebensgemeinschaft, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung.
2. Solange die vorgenannten Pflichten nicht erfüllt sind, wird die Versorgungsleistung nicht ausbezahlt.

§ 15 Steuern und Sozialversicherung

1. Sowohl für die arbeitgeberseitig finanzierte Versorgung als auch für die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase die jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gesetze und Vorschriften zu berücksichtigen.



Die Beiträge zur Versicherung durch Entgeltumwandlung sind nicht dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zuzurechnen, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dazu vorliegen und die dort festgelegten Grenzen eingehalten sind.

2. Es wird darauf hingewiesen, dass sich die Sozialversicherungsansprüche durch eine etwaige Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung bezüglich der umgewandelten Entgeltbestandteile (insbesondere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.) mindern können.
3. Sämtliche Steuern (inklusive Solidaritätszuschlag und eventuelle Kirchensteuer) und Beschäftigtenanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung gem. dieser Betriebsvereinbarung anfallen, sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase, sind von Beschäftigten bzw. den jeweils betroffenen Versorgungsberechtigten – vorbehaltlich der Regelungen in § 5 Ziffer 4 – zu tragen. Dies gilt auch für etwaige Pauschalsteuern. Hiervon ausgenommen sind die Steuern und die gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen, die für die rückwirkenden Beiträge anfallen.

§ 16 Vorbehalte

1. Für den Fall, dass der Arbeitgeber künftig durch Gesetz, Tarifvertrag oder auf andere Weise zu zusätzlichen oder erweiterten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung oder zu deren Finanzierung verpflichtet wird, behält er sich ausdrücklich vor, die sich daraus ergebenden Leistungen auf die Ansprüche nach diesen Versorgungsbestimmungen anzurechnen.
2. Der VÖB behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn sich die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen durch den VÖB gemacht werden oder gemacht worden sind, so wesentlich ändert, dass dem VÖB die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann.

§ 17 Datenschutz

1. Für den Abschluss und die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung übermittelt der Arbeitgeber der VK beziehungsweise der BVV folgende personenbezogenen Daten der teilnehmenden Beschäftigten:¹
 - Stammdaten der Beschäftigten, insbesondere Name, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift, Familienstand/Daten zu Familienangehörigen,
 - Vertragsstammdaten,

¹ Welche Daten im Einzelnen übertragen werden, richtet sich maßgeblich nach den beantragten und vereinbarten Versorgungsleistungen. Die Aufzählung umfasst insoweit nur die obligatorisch vom BVV bzw. der VK erhobenen Daten. Der Arbeitgeber kann darüber hinaus weitere Daten anderer Datenkategorien an den BVV bzw. der VK übermitteln, sofern diese erforderlich sind.

VÖB-Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung ab dem 1. April 2015 (ugs. „VO 4“)

- Vertragsabrechnungs- und Zahlungsdaten, z.B. Steuerdaten, Sozialversicherungsnummer, Gehaltsdaten,
 - Versichertenhistorie,
 - Grund für das Ruhen oder der Beendigung der Zahlung der Versorgungsbeiträge.
2. Diese Daten werden ab dem Zeitpunkt der Begründung des Versorgungsverhältnisses in der VK bzw. dem BVV (Übermittlung der Versorgungsbestätigung bzw. des Versicherungsscheins) von der VK oder dem BVV eigenständig erhoben, verarbeitet und genutzt. Hierbei werden die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der EU-Datenschutz-Grundverordnung beachtet.

§ 18 Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gleichwohl wirksam. Anstelle der unwirksamen oder unwirksam gewordenen Bestimmung ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt.

§ 19 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Berlin, den 16. Dezember 2021

Berlin, den 16. Dezember 2021



[Hauptgeschäftsführerin und
geschäftsführendes Vorstandsmitglied]



[Betriebsratsvorsitzender]

Anlage:

Rahmenvertrag