



Konzernbetriebsvereinbarung Nr. 02 / 2024

Betriebliche Altersversorgung I Entgeltumwandlung

Zwischen der

NORMA Group Holding GmbH

NORMA Germany GmbH

NORMA Distribution Center GmbH

(nachfolgend: NORMA)

und dem

Konzernbetriebsrat der NORMA Group

(nachfolgend: KBR)

Inhaltsübersicht

- A Allgemeine Regelungen
- B Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung
- C Regelungen zur Entgeltumwandlung und zum Arbeitgeber-Zuschuss
- D Gemeinsame Regelungen arbeitgeberfinanzierte Versorgung/Entgeltumwandlung
- E Besondere Regelungen für bestehende Zusagen
- F Abschließende Regelungen

A Allgemeine Regelungen

1 Geltungsbereich

- 1.1 Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG [nachfolgend einheitlich und geschlechtsneutral *Mitarbeiter*].

Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten nicht für

- a. Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen
- b. Praktikanten, Stipendiaten, Diplomanden, Doktoranden, studentische Aushilfen und Personen in vergleichbaren Vertragsverhältnissen,
- c. Werkstudenten und Rechtsreferendare,
- d. Beschäftigte im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

- 1.2 Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für die nachfolgend genannten Personen mit den nachfolgend genannten Einschränkungen:

- a. Die zu ihrer Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz beschäftigten Mitarbeiter haben einen Anspruch auf die gesetzlichen und/oder tariflichen Leistungen, nicht jedoch einen Anspruch auf die freiwilligen Leistungen der Arbeitgeberin (Ziffer B.2.2. „Aufstockungslistung“ und Ziffer C.5. „Zuschuss Entgeltumwandlung“), die über die gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Ansprüche hinausgehen.
- b. Mitarbeiter, die bei Beginn des (ggf. letzten) Arbeitsverhältnisses das 65. Lebensjahr vollendet haben und/oder Altersleistungen (auch Hinterbliebenenleistungen) der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, erhalten die gesetzlichen und/oder tariflichen Leistungen, nicht jedoch die freiwilligen Leistungen der Arbeitgeberin (Ziffer B.2.2. „Aufstockungslistung“ und Ziffer C.5. „Zuschuss Entgeltumwandlung“), die über die gesetzlichen und/oder tariflichen Leistungen hinausgehenden Leistungen.
- c. Geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 SGB IV) erhalten die gesetzlichen und/oder tariflichen Leistungen, nicht jedoch die freiwilligen Leistungen der Arbeitgeberin (Ziffer B.2.2. „Aufstockungslistung“ und Ziffer C.5. „Zuschuss Entgeltumwandlung“), die über die gesetzlichen und/oder tariflichen Leistungen hinausgehenden Leistungen.

- 1.3 Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Wege einer Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge auf die Arbeitgeberin übergeht, gilt zur Vermeidung einer Doppelversorgung Folgendes:
- Freiwillige Arbeitgeberleistungen nach dieser Betriebsvereinbarung, d.h. solche, auf die kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch besteht, werden nicht (zusätzlich) erbracht, wenn ein Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Leistung bereits aus dem auf die Arbeitgeberin übergegangenen Arbeitsverhältnis besteht oder ein Zuschuss der Arbeitgeberin zu einer bestehenden Entgeltumwandlung gezahlt werden muss. Dies gilt unabhängig davon, ob der Anspruch individual- oder kollektivrechtlich begründet wurde.
 - Sofern eine zwingende gesetzliche oder tarifliche Verpflichtung zur Zahlung einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung und/oder eines Arbeitgeberzuschusses besteht und diese durch die Arbeitgeberleistungen nicht oder nicht vollständig erfüllt wird, besteht ein Anspruch auf die Differenz bis zur vollständigen Erfüllung der gesetzlichen bzw. tariflichen Verpflichtung; weitergehende Ansprüche auf eine Arbeitgeberleistung aus dieser Betriebsvereinbarung bestehen nicht.
 - Die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung gelten erst ab dem Zeitpunkt, in welchem kein anderer Anspruch auf eine Arbeitgeberleistung (mehr) besteht (zum Beispiel nach einer Vertragsänderung oder einer ablösenden kollektiven Regelung).

2 Struktur der betrieblichen Altersversorgung

- Die Arbeitgeberin gewährt auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die arbeitgeberfinanzierte Versorgung wird über eine Direktversicherung durchgeführt. Näheres ist unter **Abschnitt B** dieser Betriebsvereinbarung geregelt.
- Zusätzlich besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung. Zu dieser zahlt die Arbeitgeberin einen Zuschuss. Die Entgeltumwandlung wird mittels einer Direktversicherung durchgeführt. Näheres ist unter **Abschnitt C** dieser Betriebsvereinbarung geregelt.
- Regelungen, die sowohl für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung als auch für die Entgeltumwandlung gelten, sind im **Abschnitt D** geregelt.
- Der **Abschnitt E** beinhaltet Übergangsregelungen für bestehende Versorgungszusagen.

B Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Mit dieser Betriebsvereinbarung machen die Betriebsparteien nachfolgend von der Regelung in § 3 Abs. 1 lit. c) des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) Gebrauch.

1 Zusage arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung I Durchführungsweg

- 1.1 Die Arbeitgeberin sagt den Mitarbeitern im Wege einer beitragsorientierten Leistungszusage Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung bei der MetallRente nach Maßgabe der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung, der Durchführungsvereinbarung mit der MetallRente und den Tarifbestimmungen der Direktversicherung zu dem gewählten Tarif (nachfolgend: „*jeweils gültige Bestimmungen der Direktversicherung*“) zu. Die derzeit gültigen Bestimmungen der Direktversicherung sind als **Anlage 01** beigefügt. Mit der Zusage erhält der Mitarbeiter eine Mitteilung, der die garantierten Leistungen (wie zum Beispiel die Kapitalsummen bzw. Todesfallleistung) entnommen werden kann.

- 1.3 Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Durchführungsweg sowie den Versorgungsträger (ggf. auch wiederholt) zu ändern, sofern den Mitarbeitern hierdurch keine Nachteile entstehen. Etwas bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben davon unberührt.

2 Arbeitgeberfinanzierter Beitrag

- 2.1 Die Arbeitgeberin wird (bei Erfüllung der Voraussetzungen im Übrigen) mit Wirkung ab dem 01. Januar 2024 für jeden Mitarbeiter beginnend mit dem 7. Monat des Arbeitsverhältnisses bzw. des Ausbildungsverhältnisses einen Beitrag auf der Grundlage des TV AVWL in Höhe von derzeit **monatlich € 26,59** als Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung zahlen. Die Zahlung des Beitrags erfolgt auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgelt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses besteht (zum Beispiel nach dem Ende der Entgeltfortzahlungspflicht, während einer Elternzeit oder im Fall einer Entsendung); Maßgeblich ist allein der Bestand des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine Freistellung zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter einvernehmlich vereinbart wird (zum Beispiel für eine Sabbatical oder eine sonstige „Beurlaubung“); in diesen Zeiträumen besteht kein Anspruch.

- 2.2. Die Arbeitgeberin wird den jeweiligen Beitrag nach Ziffer A.2.1 (derzeit monatlich € 26,59) auf monatlich € 75,00 aufstocken und dementsprechend einen monatlichen Gesamtbeitrag in Höhe von € 75,00 zahlen. Die Zahlung erfolgt auch dann, wenn kein Anspruch auf Entgelt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses besteht (zum Beispiel nach dem Ende der Entgeltfortzahlungspflicht, während einer Elternzeit oder im Fall einer Entsendung); maßgeblich ist allein der Bestand des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt jedoch nicht, wenn eine Freistellung zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter einvernehmlich vereinbart wird (zum Beispiel für eine Sabbatical oder eine sonstige „Beurlaubung“); in diesen Zeiträumen besteht kein Anspruch.
- 2.3. Die Aufstockung nach Ziffer A.2.2. erfolgt bei befristet beschäftigten Mitarbeitern mit dem Monat, in welchem ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf die Aufstockung. Wird das befristete Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Zäsur unbefristet fortgesetzt, werden die Aufstockungsleistungen für die Zeit der Befristung als Einmalbeitrag im Zusammenhang mit der Entfristung gezahlt.
- 2.4. Die Aufstockung nach Ziffer B.2.2. wird für die unter Ziffer A.1.3 genannten Personengruppen nicht gezahlt; es besteht kein Anspruch auf die Aufstockungsleistung.
- 2.5. Für Mitarbeiter, die in Teilzeit beschäftigt sind, werden die in Ziffer B.2.1. und B.2.2. genannten Summen im Verhältnis der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit in Vollzeit gekürzt.

3. Allgemeine Regelungen und Teilnahmevoraussetzungen

- 3.1 Eine Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und eine Versicherung über die Direktversicherung ist nur möglich, wenn der teilnehmende Mitarbeiter entsprechend den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* versichert werden kann. Soweit dies nicht möglich ist, besteht kein Anspruch auf eine Versicherung entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung. Ein Anspruch auf eine Versicherung entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung steht daher unter der aufschiebenden Bedingung, dass auch die von der Arbeitgeberin abzuschließende Direktversicherung wirksam zustande kommt (insbesondere bei Berufsunfähigkeitsabsicherung). Sollte eine Teilnahme entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung nicht möglich sein, hat die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter eine Alternative anzubieten.

- 3.2 Die Arbeitgeberin meldet die teilnehmenden Mitarbeiter bei der Direktversicherung zur Versicherung an, soweit sie die allgemeinen und besonderen Voraussetzungen für die Zahlung von Beiträgen an die Direktversicherung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und entsprechend den jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung erfüllen.

4 Leistungen der Direktversicherung

- 4.1 Bei Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen gemäß dieser Betriebsvereinbarung und den jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:
- Altersrente bzw. Alterskapital nach den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* bei Erreichen der festen Altersgrenze; feste Altersgrenze ist das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- 4.2 Hinsichtlich des Risikos einer Erwerbsminderung und/oder einer Hinterbliebenen-Versorgung wird den Mitarbeitern die Möglichkeit angeboten, insoweit eine separate Versicherung („privater Vertrag“) zu den Konditionen des Rahmenvertrages mit der MetallRente nach Maßgabe der jeweils gültigen Annahmerichtlinien und Tarifbestimmungen der MetallRente abzuschließen. Hinsichtlich der Leistungen gelten die maßgeblichen Tarifbestimmungen des vom Mitarbeiter gewählten Tarifs. Eine Einstandspflicht für die Zahlung der Beiträge bzw. die Leistungen trifft NORMA insoweit nicht.
- 4.3 Voraussetzung für die Gewährung der Altersleistung ist ein Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis.

C Entgeltumwandlung

1 Entgeltumwandlung I Entgeltumwandlungsvereinbarung

- 1.1 Alle Mitarbeiter sind berechtigt, künftige Entgeltbestandteile in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen gemäß den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung umzuwandeln, sofern die Voraussetzungen dieser Betriebsvereinbarung erfüllt sind.

- 1.2 Zur Entgeltumwandlung können ausschließlich Teile der regelmäßigen Vergütung genutzt werden, soweit diese noch nicht zur Zahlung fällig geworden sind und keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen entgegenstehen.
- 1.3 Mitarbeiter können bis zur Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) Entgeltbestandteile nach dieser Betriebsvereinbarung umwandeln. Dieser Betrag wird ggf. reduziert durch etwaige Beiträge zu einem Vertrag nach § 40b EStG sowie durch etwaige Beiträge/ Arbeitgeberbeiträge bzw. Zuschüsse zu einem Vertrag nach § 3 Nr. 63 EStG.
- 1.4 Wenn ein Mitarbeiter an der Entgeltumwandlung gemäß dieser Betriebsvereinbarung teilnehmen möchte, muss er jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße West gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV für die betriebliche Altersversorgung verwenden.
- 1.5 Eine Entgeltumwandlung gemäß dieser Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn der Mitarbeiter mit der Arbeitgeberin spätestens bis zum letzten Arbeitstag des Monats vor dem Monat, zum dem die Entgeltumwandlung beginnen soll, eine schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen hat. Das zu verwendende Formular ist als **Anlage 02** beigefügt.
- 1.6 Der Mitarbeiter kann die Höhe des umzuwandelnden Entgelts jeweils mit Wirkung zum 01. Oktober eines jeden Kalenderjahres mit einer Frist von einem Monat ändern. Sofern sich die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern (zum Beispiel: Heirat, Geburt eines Kindes etc.), ist eine Änderung auch jederzeit mit der vorgenannten Frist mit Wirkung zum nächsten 01. eines Monats möglich.
- 1.7 Für die Berechnung von sonstigen Ansprüchen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses aller Art (z.B. Urlaubsgeld) sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden („Schattengehalt“).
- 1.8 Eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen entsprechend den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung ist nur möglich, solange der Mitarbeiter einen Anspruch auf die jeweiligen Entgeltbestandteile aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis hat. Die Möglichkeit zur Umwandlung entfällt insbesondere dann, wenn die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder kraft vertraglicher Vereinbarung suspendiert sind und eine Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin nicht besteht, zum Beispiel bei der

Inanspruchnahme von Elternzeit oder sonstigem unbezahlten Urlaub sowie nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsverpflichtung im Krankheitsfall, sofern gesetzlich nicht zwingend etwas anderes geregelt ist.

In Monaten, in denen ein anteiliger Entgeltanspruch besteht, wird die Entgeltumwandlung dennoch vollzogen und der Zuschuss erbracht, wenn das zu zahlende Entgelt die Höhe des Umwandlungsbetrages erreicht. Wird kein Entgelt gezahlt, wird die Entgeltumwandlung nicht vollzogen und auch kein Zuschuss gezahlt.

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, entgeltfreie Zeiten mit eigenen Beiträgen aufzufüllen. In diesem Fall wird kein Arbeitgeber-Zuschuss auf diese Beiträge gezahlt. Für die Leistung aus diesen Beiträgen haftet die Arbeitgeberin nicht im Rahmen von § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Durch Beitragsreduzierungen oder Beitragsausfälle reduzieren sich die Versorgungsleistungen nach dem jeweils geltenden Tarif der Direktversicherung bzw. des Versorgungsträgers dauerhaft.

- 1.9 Mitarbeiter, die mit der Arbeitgeberin bereits eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen haben, können weiterhin Entgelt entsprechend der bereits getroffenen Vereinbarung umwandeln. Darüber hinaus haben diese Mitarbeiter die Möglichkeit, weiteres Entgelt in Anwartschaften auf Leistungen entsprechend den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung umzuwandeln, soweit dadurch insgesamt der Umfang gem. Ziffer C.1.3 dieser Betriebsvereinbarung nicht überschritten wird.

2 Direktversicherung (Durchführungsweg)

- 2.1 Die betriebliche Altersversorgung nach Ziffer C.1. dieser Betriebsvereinbarung wird über eine Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG durchgeführt. Insoweit wurde mit MetallRente (nachfolgend auch Direktversicherung) eine entsprechende Durchführungsvereinbarung abgeschlossen. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Durchführungsweg sowie den Versorgungsträger (ggf. auch wiederholt) zu ändern, sofern den Mitarbeitern hierdurch keine Nachteile entstehen. Etwaig bestehende Mitbestimmungsrechte des Konzernbetriebsrats bleiben davon unberührt.
- 2.2 Es besteht kein Anspruch auf den Abschluss von Verträgen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei anderen Versorgungsträgern als dem vorstehend genannten bzw. von der Arbeitgeberin ausgewählten

Versorgungsträgern. Bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit der Arbeitgeberin bleiben davon unberührt. Neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter können das Deckungskapital aus Versorgungszusagen mit dem vorherigen Arbeitgeber (sofern gesetzlich zulässig) übertragen; die Fortführung der Zusage des vorherigen Arbeitgebers ist ausgeschlossen. Eine Deckungskapitalübertragung kann ausschließlich im Zusammenhang mit dem erstmaligen Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung möglich.

- 2.3 Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung gemäß dieser Betriebsvereinbarung, insbesondere die Einzelheiten zur Versicherung, zur Beitragszahlung sowie die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen und deren Art und Höhe, richten sich ergänzend zu den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung nach den „*jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung*“. Diese beinhalten insbesondere deren allgemeine oder besondere Versicherungsbedingungen bzw. Tarifbedingungen sowie die zwischen der Arbeitgeberin und der Direktversicherung getroffenen Durchführungsvereinbarung in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die derzeit „*jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung*“ sind als Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung als **Anlage 01** beigefügt. Für den konkreten Anspruch sind die zum jeweiligen Zeitpunkt gültigen Bestimmungen maßgeblich.

3 Allgemeine Regelungen und Teilnahmevoraussetzungen

- 3.1 Eine Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und eine Versicherung über Direktversicherung sind nur möglich, wenn der teilnehmende Mitarbeiter entsprechend den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* versichert werden kann. Soweit dies nicht möglich ist, besteht kein Anspruch auf eine Versicherung entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung. Ein Anspruch auf eine Versicherung entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung steht daher unter der aufschiebenden Bedingung, dass auch die von der Arbeitgeberin abzuschließende Direktversicherung wirksam zustande kommt (insbesondere bei Berufsunfähigkeitsabsicherung). Sollte eine Teilnahme entsprechend den Regelungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung nicht möglich sein, hat die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter eine andere Alternative anzubieten.
- 3.2 Die Arbeitgeberin meldet die teilnehmenden Mitarbeiter bei der Direktversicherung zur Versicherung an, soweit sie die allgemeinen und besonderen Voraussetzungen für die Zahlung von Beiträgen an die Direktversicherung entsprechend dieser Betriebsvereinbarung und entsprechend den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* erfüllen.

4 Leistungen der Direktversicherung

- 4.1 Bei Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen gemäß dieser Betriebsvereinbarung und den jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:
 - Altersrente bzw. Alterskapital nach den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* bei Erreichen der festen Altersgrenze; feste Altersgrenze ist das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- 4.2 Hinsichtlich des Risikos einer Erwerbsminderung und/oder einer Hinterbliebenen-Versorgung wird den Mitarbeitern die Möglichkeit angeboten, insoweit eine separate Versicherung („privater Vertrag“) zu den Konditionen des Rahmenvertrages mit der MetallRente nach Maßgabe der jeweils gültigen Annahmerichtlinien und Tarifbestimmungen der MetallRente abzuschließen. Hinsichtlich der Leistungen gelten die maßgeblichen Tarifbestimmungen des vom Mitarbeiter gewählten Tarifs. Eine Einstandspflicht für die Zahlung der Beiträge bzw. die Leistungen trifft NORMA insoweit nicht.
- 4.3 Voraussetzung für die Gewährung der Altersleistung ist ein Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis.

5 Arbeitgeberfinanzierte Leistung (Zuschuss)

- 5.1 Die Arbeitgeberin wird einen Zuschuss leisten. Der Zuschuss wird nicht rückwirkend gewährt. Der Zuschuss wird unabhängig von einer etwaigen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt.
- 5.2 Derzeit beträgt der Zuschuss pauschal 20% des Betrages, den der Mitarbeiter umwandelt (max. bezogen auf einen Umwandlungsbetrag bis zu einer Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West).
- 5.4 Der Zuschuss wird nur geleistet, wenn der Mitarbeiter Entgelt umwandelt. Ist eine Entgeltumwandlung nicht möglich, besteht kein Anspruch auf den Zuschuss. Der Anspruch besteht auch dann nicht, wenn der Mitarbeiter den Beitrag aus eigenen Mitteln erbringt.

- 5.5 Der Zuschuss wird angerechnet, soweit die Arbeitgeberin aufgrund Gesetzes oder Tarifvertrag zur Zahlung einer Arbeitgeberleistung oder eines Arbeitgeberzuschusses verpflichtet ist.

D Gemeinsame Regelungen für arbeitgeberfinanzierte Versorgung und die Entgeltumwandlung

1 Inanspruchnahme der Leistungen, Überschussanteile und Abtretung

- 1.1 Der Mitarbeiter kann die Leistungen aus der Versicherung über den Versorgungsträger auch vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze verlangen, sofern er das 62. Lebensjahr vollendet und aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Im Falle einer solchen vorzeitigen Inanspruchnahme der Versorgungsleistungen werden diese der Höhe nach gemäß den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* nach versicherungsmathematischen Grundsätzen reduziert; auch insoweit gelten die *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung*.
- 1.2 Statt der Altersrente kann entsprechend den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* vor Beginn der Rentenzahlungen durch den Mitarbeiter ein Kapitalwahlrecht ausgeübt werden, sofern tarifvertraglich zulässig.
- 1.3 Sämtliche Überschussanteile werden gemäß den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* von Beginn der Versicherung an nur zur Verbesserung der Versicherungsleistungen verwendet. Ebenso werden ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile entsprechend den *jeweils gültigen Bestimmungen der Direktversicherung* zur Erhöhung etwaiger laufender Leistungen verwendet.
- 1.4 Die Versorgungsleistungen und Versorgungsanwartschaften dürfen von den Mitarbeitern sowie von deren ggf. versorgungsberechtigten Hinterbliebenen weder abgetreten noch beliehen oder verpfändet werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen oder Verpfändungen sind der Arbeitgeberin sowie der Direktversicherung gegenüber unwirksam.
- 1.5 Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Ansprüche gegenüber der Direktversicherung an Dritte durch die Arbeitgeberin ist ausgeschlossen.

2 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 2.1 Endet das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters vor dem Eintritt eines Versorgungsfalls sind die Ansprüche sofort unverfallbar. Dies gilt sowohl für den durch Mitarbeiter finanzierten Teil als auch für den durch NORMA finanzierten Teil (Zuschuss).
- 2.2 Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens gilt die gesetzliche Regelung, dass die Versicherungsnehmereigenschaft bzgl. die nach dieser Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Direktversicherung auf den Mitarbeiter persönlich übertragen wird (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG). Der Mitarbeiter kann dann die Versicherung beitragsfrei stellen (vorausgesetzt der dafür nach dem Tarif der Versicherung jeweils erforderliche Betrag der beitragsfreien Leistung wird erreicht), privat fortführen oder ggf. bei einem nachfolgenden Arbeitgeber weiterführen. Im Falle der Beitragsfreistellung reduziert sich der aus der Direktversicherung ergebende Versicherungsschutz ebenso wie die zugrunde liegende Versorgungszusage des Unternehmens.

3 Bezugsrecht

Die Mitarbeiter besitzen sowohl hinsichtlich der durch Entgeltumwandlung als auch hinsichtlich der durch die Arbeitgeberin finanzierten Leistungen (Zuschuss) ein sofortiges, uneingeschränktes und unwiderrufliches Bezugsrecht. Den Hinterbliebenen wird ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt.

4 Abfindung

Alle Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung können von der Arbeitgeberin nach Maßgabe des § 3 BetrAVG abgefunden werden, sofern keine zwingende gesetzliche Regelung entgegenstehen.

E Besondere Regelungen zur Harmonisierung der bestehenden Altersversorgung

1 Bestehende Versorgungszusagen

Die nachfolgenden Regelungen, welche die vorstehenden Regelungen ergänzen bzw. modifizieren, gelten für alle Mitarbeiter, denen vor dem 01. Juli 2024 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt wurden, unabhängig davon, ob die Leistungen durch die Arbeitgeberin oder im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert werden.

2 Fortgeltung bestehender Zusagen I Anrechnung

- 2.1 Bestehende Versorgungszusagen werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt und gelten unverändert fort.
- 2.2 Für Mitarbeiter, die im Rahmen einer bestehenden Entgeltumwandlung über einen versicherungsförmigen Durchführungswege Entgelt umwandeln, wird der Arbeitgeberzuschuss in einen neuen Vertrag (Direktversicherung) nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung eingebbracht, sofern der jeweilige im Rahmen des Versicherungsvertrages zu zahlende Mindestbeiträge erreicht werden (derzeit € 15,00). Wird der Mindestbeitrag nicht erreicht, ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend zu ändern. Die bestehenden Verträge werden nicht geändert. Beim Überschreiten der Grenze von 4 % der BBG West unterliegt der überschreitende Betrag ggf. der Sozialversicherungspflicht.
- 2.3 Auf die Beiträge der Arbeitgeberin nach Ziffer B.2. und einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung nach Ziffer C.5. werden Leistungen der Arbeitgeberin, die im Zusammenhang mit vor dem 01. Juli 2024 erteilten Zusagen erbracht werden, vollumfänglich angerechnet. Dabei ist es unerheblich, auf welche Art und Weise die Leistung erbracht wird (beispielsweise im Rahmen einer arbeitgeberfinanzierten Zusage und/oder als Zuschuss zu einer Entgeltumwandlung und/oder in Form der Übernahme einer zu leistenden Pauschalsteuer) oder auf welcher rechtlichen Grundlage die Zusage erteilt wurde. Im Ergebnis soll jeder Mitarbeiter nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung in Summe arbeitgeberfinanzierte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit einem maximalen Beitrag von € 75,00 monatlich erhalten (es gelten die besonderen Regelungen für befristet beschäftigte Mitarbeiter, Mitarbeiter in Teilzeit und Auszubildende) sowie einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 20% des Umwandlungsbetrages (bezogen auch maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West).

Sofern Mitarbeitern vor dem 01. Juli 2024 eine Zusage erteilt wurde, welche die vorgenannten Beiträge zum Stichtag 01. Juli 2024 übersteigt, bleibt diese hinsichtlich der übersteigenden Beträge unberührt. Eine Kürzung erfolgt insoweit nicht. Weitergehende Steigerungen über die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung hinaus, zum Beispiel aufgrund einer Dynamisierung, die erst nach dem 01. Juli 2024 eintreten, erfolgen nicht (mehr).

- 2.4 Sofern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage einer bereits bestehenden Zusage vor dem Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze und vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbracht werden, gelten folgende Regelungen:

Sofern der Mitarbeiter beim Versorgungsträger noch angemeldet bzw. versichert werden kann, werden die Leistungen nach dieser Betriebsvereinbarung erbracht, indem der Mitarbeiter beim Versorgungsträger angemeldet bzw. versichert wird.

Sofern eine Anmeldung/Versicherung beim jeweiligen Versorgungsträger nicht (mehr) möglich ist, erhält der Mitarbeiter ein dem Aufwand der Arbeitgeberin entsprechendes Gehaltsäquivalent.

Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter können mit Blick auf dessen individuelle Gegebenheiten auch abweichende Vereinbarungen getroffen werden.

F Abschließende Regelungen

1 Steuern und Sozialversicherung

- 1.1 Sowohl für die arbeitgeberseitige finanzierte Versorgung über die Direktversicherung als auch für die Umwandlung von Entgeltbestandteilen und den Zuschuss der Arbeitgeberin hinsichtlich der Direktversicherung sind sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase die jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gesetze und Vorschriften zu berücksichtigen.
- 1.2 Die Beiträge zur Direktversicherung durch Entgeltumwandlung sind nicht dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt zuzurechnen, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen dazu vorliegen und die dort festgelegten Grenzen eingehalten sind.

- 1.3 Der Mitarbeiter wird hiermit darüber informiert, dass sich durch eine etwaige Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung bezüglich der umgewandelten Entgeltbestandteile die Sozialversicherungsansprüche (insbesondere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.) mindern können.
- 1.4 Sämtliche Steuern (inklusive Solidaritätszuschlag und eventuelle Kirchensteuer) und Mitarbeiteranteile zur gesetzlichen Sozialversicherung, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung gem. dieser Betriebsvereinbarung anfallen, sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase, sind vom Mitarbeiter bzw. den jeweils betroffenen Versorgungsberechtigten zu tragen. Dies gilt auch für etwaige Pauschalsteuern.

2 Datenschutz

- 2.1 Für die Durchführung der Leistungen gemäß dieser Betriebsvereinbarung werden personenbezogene Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) an die MetallRente sowie an die Consulio Consulting GmbH und die Consulio Pension GmbH, beide Schloss Seefeld Hochschloss, 82229 Seefeld, sowie die Pension Development GmbH, Philipp-Weiss-Str. 1, 82256 Fürstenfeldbruck, an die MetallRente übermittelt. Bei den zu übermittelnden Daten handelt es sich um allgemeine Arbeitnehmerdaten (Name, Geschlecht, Alter, Bruttogehalt, bestehende Zusagen). Die erforderlichen Daten werden verarbeitet und zu Beratungszwecken bezogen auf das konkrete System der betrieblichen Altersversorgung genutzt, soweit dies zur Begründung oder Durchführung der jeweiligen Versorgung erforderlich ist. Eine Verarbeitung zu anderen Zwecken erfolgt nicht. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist diese Betriebsvereinbarung.

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist die Arbeitgeberin, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist.

- 2.2 Bei der Verarbeitung der o.g. personenbezogenen Daten im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung sind die Vorgaben der DSGVO sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) einzuhalten.

3 Vorbehalt I Widerruf I ablösende Betriebsvereinbarung

- 3.1 Die Arbeitgeberin behält sich nach Maßgabe der Rechtsprechung vor, die betriebliche Altersversorgung gemäß dieser Betriebsvereinbarung zu kürzen oder einzustellen bzw. zu widerrufen, wenn sich die bei Erteilung der Zusage maßgebenden Verhältnisse nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass der Arbeitgeberin die Aufrechterhaltung dieser Versorgungszusage auch unter objektiver Beachtung der Belange der Mitarbeiter und Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. Etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- 3.2 Diese Betriebsvereinbarung kann durch eine spätere Betriebsvereinbarung geändert und ggf. insgesamt auch verschlechtert werden.
- 3.3 Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung werden hinsichtlich sämtlicher Arbeitgeberleistungen (unabhängig davon, ob die im Wege der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung oder als Zuschuss zur Entgeltumwandlung geleistet werden) auf etwaige weitergehende gesetzliche oder tarifliche Ansprüche vollständig angerechnet.

4 Information der Mitarbeiter

Den Mitarbeitern sind auf Verlangen einmal im Kalenderjahr die Auskünfte nach Maßgabe des § 4a BetrAVG zu erteilen.

5 Insolvenzsicherung

Versorgungsleistungen sowie gesetzlich unverfallbare und gesetzlich aufrechterhaltende Anwartschaften auf Versorgungsleistungen werden, soweit gesetzlich erforderlich, gegen die Folgen einer Insolvenz nach Maßgabe des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) beim Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) gesichert.

6 Schlussbestimmungen I Inkrafttreten

- 6.1 Mit dieser Betriebsvereinbarung werden sämtliche Konzernbetriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusagen und vertragliche Einheitsregelungen (mit kollektivem Bezug) und eine etwaige betriebliche Übung betreffend die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und die Entgeltumwandlung mit Wirkung ab dem 01. Januar 2024 vollständig abgelöst. Bestehende Versorgungszusage werden jedoch nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung fortgeführt.
- 6.2 Treten Meinungsverschiedenheiten im Zusammenhang mit der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung auf, so werden die Betriebsparteien versuchen, diese auf betrieblicher Ebene auszuräumen. Sie werden Vorschläge zur Lösung der Probleme oder Beilegung der Meinungsverschiedenheiten machen und mit dem ernsten Willen zur Einigung darüber beraten.
- 6.3 Sollte eine der Regelungen in dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die der von den Betriebsparteien gewollten Regelung möglichst nahekommt. Gleiches gilt für eventuelle Regelungslücken.

Darüber hinaus besteht zwischen den Betriebsparteien Einigkeit darüber, dass die Betriebsvereinbarung, bzw. die in ihr geregelten Arbeitnehmeransprüche, im Falle ihrer Unwirksamkeit als Gesamtzusage gelten sollen.
- 6.4 Nachträgliche Änderungen, auch der Anlagen, können nur in beiderseitigem Einverständnis vorgenommen werden. Einer Kündigung der Betriebsvereinbarung bedarf es hierzu nicht.
- 6.5 Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 01. Juli 2024 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Anlagen

- 01 Bestimmungen der Direktversicherung (Stand: 20.09.2024)
- 02 Entgeltumwandlungsvereinbarung

Unterschriftenseite folgt

Maintal, den 20.09.2024

NORMA Group Holding



Boris Bildstein



Mathias Köhler

NORMA Germany

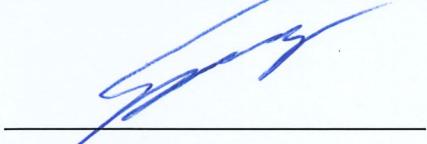


Dirk Fochler

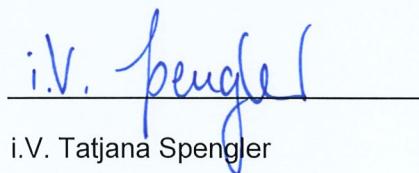


Andreas Müller

NORMA Distribution Center Marsberg



Stefan Erger



i.V. Tatjana Spengler

Konzernbetriebsrat



Klaus Ditzel