

**Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge Entgeltumwandlung  
vom 1. Oktober 2019**

zwischen

der Lebenshilfe iKita gGmbH  
vertreten durch die Geschäftsführung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

- Landesverband Berlin -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter § 1 HTV-LHB fallen.

## **§ 2 Grundsatz**

Dieser Tarifvertrag regelt die Grundsätze zur Umwandlung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge (bAV).

## **§ 3 Durchführungsweg**

- (1) Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden.
- (2) Die betriebliche Altersvorsorge erfolgt über den versicherungsförmigen Durchführungsweg der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG.
- (3) Direktversicherungen können zum Zwecke der Altersvorsorge und auch zur Absicherung der Berufsunfähigkeit oder Hinterbliebenenversorgung der versicherten Person abgeschlossen werden.

## **§ 4 Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- (1) Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatlich festgelegte Entgeltbestandteile.
- (2) Vermögenswirksame Leistungen gemäß des § 18 Abs. 1 HTV-LHB können in der Direktversicherung umgewandelt werden.
- (3) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.

## **§ 5 Durchführung und Geltendmachung der Entgeltumwandlung**

- (1) Die Entgeltumwandlung wird über den bei der Arbeitgeberin bestehenden Gruppenvertrag durchgeführt.
- (2) Beschäftigte müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber der Lebenshilfe gGmbH schriftlich geltend machen.
- (3) Für die Entgeltumwandlung schließen der Beschäftigte und die Arbeitgeberin eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

- (4) <sup>1</sup>Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. <sup>2</sup>In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. <sup>3</sup>Die Arbeitgeberin kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.
- (5) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 gelten für die Änderung bestehender Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung entsprechend.

## **§ 6**

### **Zuschuss zur Direktversicherung Altersvorsorge**

Die Arbeitgeberin leitet 19 Prozent des umgewandelten Entgeltes zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Direktversicherung Altersvorsorge weiter, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

## **§ 7**

### **Besondere Regelungen für bestehende Verträge zur Pensionskasse und Unterstützungskasse**

- (1) Für Beschäftigte, die beim In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages eine betriebliche Altersvorsorge in Form der arbeitnehmerfinanzierten Pensionskasse abgeschlossen haben, wird zusätzlich zum Arbeitnehmerbeitrag ein Zuschuss durch die Arbeitgeberin nach den Regelungen des § 6 in diesen Pensionskassenvertrag weitergeleitet.
- (2) Für Beschäftigte, die beim In-Kraft-Treten diese Tarifvertrages eine betriebliche Altersvorsorge in Form der arbeitnehmerfinanzierten Zusage zur Unterstützungskasse abgeschlossen haben, wird zusätzlich zum Arbeitnehmerbeitrag ein Zuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Entgeltes durch die Arbeitgeberin an die Unterstützungskasse weitergeleitet, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

## **§ 8**

### **Begrenzung des Arbeitgeberzuschusses**

Der Zuschuss nach § 6 und/oder § 7 ist begrenzt auf einen Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West). Dabei ist es unerheblich, ob der Beschäftigte eine oder mehrere Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung abgeschlossen hat.

\*(2019: 3.216 EUR jährlich, 268 EUR monatlich)

**§ 9**  
**In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2019 in Kraft. Der Zuschuss gemäß § 6 und § 7 wird rückwirkend ab dem 1. August 2019 gezahlt.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2021. <sup>2</sup>Die Kündigung bedarf der Schriftform im Sinne von § 126 BGB.