
■ Betriebliche Altersversorgung

Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsbezügen
an die **Mitarbeiter der Bayerischen Vereinsbank**
vom 1.12.1982 in der Fassung vom 1.1.1992

■ Allgemeine Bestimmungen

1. Voraussetzungen für die Gewährung der Versorgungsbezüge sind die Vollendung des 30. Lebensjahres und eine zehnjährige Dienstzeit bei der Bank.

2. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so bleibt die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach den folgenden Bestimmungen aufrechterhalten, sofern der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt das 35. Lebensjahr vollendet hat und diese Versorgungszusage seit der ersten Erteilung mindestens 10 Jahre bestanden hat.

Unter diesen Voraussetzungen hat der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Ausscheiden aus der Bank Anspruch auf diejenigen Leistungen, die er gemäß den nachstehend genannten Richtlinien erhalten hätte, wenn er bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in der Bank geblieben wäre; diese Leistung wird gekürzt und nur in der Höhe gewährt, die dem Verhältnis der Dauer der effektiven Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 65. Lebensjahr entspricht. Höchstens wird jedoch im Falle der Invalidisierung oder des Todes vor Erreichen der Altersgrenze diejenige Leistung gewährt, die sich ergeben hätte, wenn bereits im Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bank der Versorgungsfall eingetreten wäre und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt gewesen wären.

Bei der Ermittlung dieses Teilanspruchs werden diejenigen pensionsfähigen Monatsbezüge berücksichtigt, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Bank hätten angesetzt werden müssen, wenn zu diesem Zeitpunkt der Versorgungsfall eingetreten wäre.

Sofern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles die Unverfallbarkeitsfristen nicht erfüllt sind, entfallen alle Ansprüche aus dieser Versorgungszusage in voller Höhe.

Nach Ausscheiden aus der Bank erhält der Mitarbeiter eine Mitteilung darüber, ob die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und wie hoch gegebenenfalls der Teilanspruch auf Altersrente bei Vollendung des 65. Lebensjahres ist.

Im übrigen wird hierzu auf die Vorschriften der §§ 1-4 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 verwiesen.

3. Damit eine bessere Altersversorgung erzielt wird,

a) verlangt die Bank, daß jeder Mitarbeiter während des Bestehens des Dienstverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres beim Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes (BVV) versichert ist. Die Beteiligung der Bank an den Mitgliedsbeiträgen bestimmt sich nach den Versicherungsbedingungen des BVV. Für den Fall, daß das Dienstverhältnis über das vollendete 65. Lebensjahr des Mitarbeiters hinaus fortbesteht, kann dieser freiwillig Beiträge an den BVV entrichten; von der Bank wird kein Zuschuß gezahlt.

b) beteiligt sich die Bank an der Prämie zu einer befreienden Lebensversicherung bzw. den freiwilligen Beiträgen zur Angestelltenversicherung bis zur Hälfte, höchstens jedoch bis zu 50 % des Höchstbetrages in der Angestelltenversicherung und längstens bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Für den Fall, daß das Dienstverhältnis über das vollendete 65. Lebensjahr des Mitarbeiters hinaus fortbesteht, wird von der Bank kein Zuschuß gezahlt.

4. Empfänger von Versorgungsbezügen haben der Bank sämtliche Rentenbescheide der Versicherungsträger unverzüglich vorzulegen. Die Bank kann auch die Zusendung von Lebensbescheinigungen verlangen.

■ Ruhestandsbezüge der Mitarbeiter

5. Ruhestandsbezüge (Ruhegeld und Kinderzulagen) erhalten Mitarbeiter,

a) die die Regelaltersgrenze erreicht haben,

b) die nach Vollendung des 60. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres durch Vorlage des Rentenbescheides des Sozialversicherungsträgers nachweisen, daß sie Vollrente wegen Alters beziehen,

c) die infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung das Dienstverhältnis beenden.

Ausgenommen hiervon ist das Reinigungspersonal.

Regelaltersgrenze ist bei Männern und Frauen das vollendete 65. Lebensjahr.

Ein Anspruch auf Ruhestandsbezüge ruht, solange ein Dienstverhältnis zu einem Unternehmen des BV-Konzerns besteht. Bei einer Tätigkeit über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus wird für die Berechnung der Ruhestandsbezüge auf die Bemessungsgrundlage zum vollendeten 65. Lebensjahr abgestellt.

6. Bei vorsätzlich herbeigeführter Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit gewährt die Bank keine Ruhestandsbezüge.

7. Tritt der Mitarbeiter nach Ziffer 5 in den Ruhestand, erhält er als Ruhesgeld für jedes bei der Bank zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 65. Lebensjahr zurückgelegte volle Dienstjahr

a) 0,3% der ruhegeldfähigen Dienstbezüge,

b) darüber hinaus 1,25 % des die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigenden Betrages der ruhegeldfähigen Dienstbezüge, höchstens jedoch 56,25% dieses Betrages. Maßgebende Beitragsbemessungsgrenze ist diejenige bei Beendigung des Dienstverhältnisses. Sofern das Dienstverhältnis über das vollendete 65. Lebensjahr des Mitarbeiters hinaus fortbesteht, wird auf die Beitragsbemessungsgrenze zum vollendeten 65. Lebensjahr abgestellt.

Abwesenheitszeiten (z. B. Krankheit, befristete Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, unbezahlter Urlaub) werden insoweit und in dem Umfang in Ansatz gebracht, als die Bank für die jeweiligen Zeiten Vergütung oder Vergütungssurrogat schuldet; der Zuschuß zum Krankengeld wird auch dann berücksichtigt, wenn er dem Grunde nach zusteht. Unbezahlter Urlaub bis zu einem Monat wird entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berücksichtigt.

Tritt der Mitarbeiter nach Vollendung des 60. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand, so wird das bis zum Übertritt in den Ruhestand errechnete Ruhegeld für jeden Monat bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres um 0,1% gekürzt. Dies gilt nicht bei Bezug einer Rente nach Ziffer 5 c.

Ruhegeldfähig ist das außertarifliche Monatsgehalt oder monatliche tarifliche Grundgehalt einschließlich übertariflicher Zulagen, jedoch ohne sonstige Bezüge, Zulagen und Zuschüsse wie z. B. Funktionszulagen, Kinderzulagen, freiwillige Sonderleistungen, tarifliche Sonderzahlungen, Gratifikationen. Maßgeblich ist das zuletzt abgerechnete Gehalt bzw., wenn zuletzt Vergütungssurrogat beansprucht werden konnte, das Gehalt, das der Berechnung hätte zugrunde gelegt werden müssen.

Soweit das Dienstverhältnis nach dem vollendeten 65. Lebensjahr fortbesteht, wird auf die ruhegeldfähigen Dienstbezüge zum vollendeten 65. Lebensjahr des Mitarbeiters abgestellt.

Bei Mitarbeitern, die während der anrechnungsfähigen Dienstjahre nicht immer vollbeschäftigt waren, gilt als ruhegeldfähiges Gehalt das bei Vollbeschäftigung maßgebende Gehalt, gekürzt im Verhältnis der insgesamt tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu der bei ständiger Vollbeschäftigung möglichen Arbeitszeit. Bei der Gewichtung bleiben Zeiten nach dem vollendeten 65. Lebensjahr außer Betracht.

Wird bei Übertritt in den Ruhestand vor dem vollendeten 65. Lebensjahr von der gesetzlichen Rentenversicherung nur die Rente wegen Berufsunfähigkeit gewährt, so ersetzt die Bank den Unterschiedsbetrag zur Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, bis diese erhöhte Rente oder die Vollrente wegen Alters zusteht, wenn der Mitarbeiter bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in der Bank tätig war.

8. Für in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig weiter- oder selbstversicherte Mitarbeiter werden zusätzlich 0,5% der beim Übertritt in den Ruhestand bzw. spätestens zum vollendeten 65. Lebensjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze für jedes volle Jahr der freiwilligen Versicherung gewährt. Jahresbruchteile werden mit dem entsprechenden Teilbetrag berücksichtigt. Die Anrechnung beginnt ab 1. Januar 1957, frühestens jedoch mit dem Eintritt in die Dienste der Bank. Sie endet bei Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. bei vorzeitigem Übertritt in den Ruhestand.

Vorstehender Absatz gilt nur für den Zeitraum, für den der Zuschuß der Bank nicht mehr als 25% des jeweiligen Höchstbeitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung betragen hat. Den freiwillig bei der gesetzlichen Rentenversicherung weiter- oder selbstversicherten Mitarbeitern, die während ihrer Tätigkeit bei der Bank bis zum 31. Dezember 1956 jährlich nur sechs Beiträge entrichtet haben, gewährt die Bank zu ihrem Ruhegeld einen jährlichen Zuschlag von DM 5,- für jeden beitragslosen Monat.

Die Kürzungsregelung in Ziffer 7 findet entsprechend Anwendung.

9. Der Versorgungsberechtigte, der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bei der Bank tätig war bzw. dessen Versorgungsanspruch nach dem vollendeten 65. Lebensjahr nicht länger als 12 Monate ruht, erhält für die ersten drei Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses anstelle des Ruhegeldes Übergangsgeld in Höhe des zuletzt,

spätestens zum vollendeten 65. Lebensjahr, bezogenen außertariflichen Monatsgehaltes oder monatlichen tariflichen Grundgehaltes einschließlich übertariflicher Zulagen, jedoch ohne sonstige Bezüge, Zulagen und Zuschüsse. Teilzeitmitarbeiter erhalten das Übergangsgeld in Höhe des zuletzt, spätestens zum vollendeten 65. Lebensjahr, bezogenen Teilzeitgehalts.

10. Die Kinderzulage beträgt DM 300,- jährlich. Sie wird nur für die Kinder gewährt, die beim Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem aktiven Dienst der Bank vorhanden waren. Für die Zahlung der Kinderzulage gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe entsprechend.

11. Die Ruhestandsbezüge werden monatlich im voraus ausbezahlt; sie werden bis zum Ende des Sterbemonats gewährt.

Ruhestandsbezüge werden jedoch nur solange gezahlt, wie die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder die Vollrente wegen Alters von der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird.

■ Hinterbliebenenbezüge

12. Hinterbliebenenbezüge (Witwen- bzw. Witwerübergangsgeld, Witwen- bzw. Witverruhegeld, Kinderzulagen, Waisenrenten) werden gewährt, wenn ein Mitarbeiter im aktiven Dienst oder im Ruhestand stirbt und bei seinem Tod die Voraussetzungen für einen Versorgungsanspruch gegeben waren. Die Zahlung beginnt in dem den Todesmonat folgenden Monat.

Das gleiche gilt, wenn ein unverfallbarer Anspruch nach Ziffer 2 erworben wurde.

Hinterbliebene sind:

a) der hinterbliebene Ehegatte, sofern die Ehe beim Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem aktiven Dienst bestanden und bis zu seinem Tode fortgedauert hat und bei der Eheschließung nicht der Versorgungsgedanke ausschlaggebend war;

b) die Kinder, die beim Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem aktiven Dienst der Bank vorhanden waren und für die nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe Kinderzulagen zu zahlen wären.

13. Der hinterbliebene Ehegatte eines aktiven Mitarbeiters erhält für die dem Todesmonat folgenden drei Monate anstelle des Witwen- bzw. Witwerruhegeldes ein Witwen- bzw. Witwerübergangsgeld in Höhe des zuletzt, spätestens zum vollendeten 65. Lebensjahr, bezogenen außertariflichen Monatsgehalts oder monatlichen tariflichen Grundgehalts des Ehegatten einschließlich übertariflicher Zulagen, jedoch ohne sonstige Bezüge, Zulagen und Zuschüsse. Der hinterbliebene Ehegatte eines Teilzeitmitarbeiters erhält das Übergangsgeld anteilig. Diese Regelung gilt nur für den hinterbliebenen Ehegatten desjenigen Mitarbeiters, dessen Versorgungsanspruch nach dem vollendeten 65. Lebensjahr nicht länger als 12 Monate ruhte.

Stirbt ein Versorgungsberechtigter im Ruhestand, der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles bei der Bank tätig war, so erhält sein hinterbliebener Ehegatte für die dem Todesmonat folgenden drei Monate anstelle des Witwen- bzw. Witwerruhegeldes ein Witwen- bzw. Witwerübergangsgeld in Höhe seines vollen Ruhegeldes.

14. Als Witwen- bzw. Witwerruhegeld werden 60% des Ruhegeldes gewährt, das der Ehegatte im Zeitpunkt des Todes bezog oder das ihm zugestanden hätte, wenn er an seinem Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

15. Der Anspruch auf Witwen- bzw. Witwerübergangsgeld oder Witwen- bzw. Witwerruhegeld erlischt mit dem Ablauf des Monats, in dem der hinterbliebene Ehegatte stirbt. Geht der hinterbliebene Ehegatte eine neue Ehe ein, erhält er anstelle der Hinterbliebenenbezüge eine Abfindung in Höhe des 24fachen monatlichen Witwen- bzw. Witwerruhegeldes, welches er zum Zeitpunkt der Wiederverheiratung erhalten hat oder bezogen hätte.

16. Der hinterbliebene Ehegatte erhält, sofern Witwen- bzw. Witwerruhegeld gezahlt wird, für jedes Kind, für das nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe Kinderzulage zu zahlen wäre, eine Kinderzulage von DM 300,- jährlich.

17. Sind beide Elternteile verstorben, so gewährt die Bank jedem Kind, für das nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe Kinderzulage zu zahlen wäre, eine Waisenrente. Sie beträgt ein Drittel des Witwen- bzw. Witwerruhegeldes; dazu kommt eine Zulage von DM 300,- jährlich.

Bei mehreren Vollwaisen dürfen die Waisenrenten zusammen das Witwen- bzw. Witwerruhegeld zuzüglich der Kinderzulage nicht übersteigen.

Geht die Waise eine Ehe ein, erhält sie anstelle der Waisenversorgung eine Abfindung. Die Abfindung beträgt ein Vielfaches der zum Zeitpunkt der Eheschließung gezahlten monatlichen Waisenversorgung. Als Vielfacher wird die Anzahl der Monate bis zum voraussichtlichen Ende der Waisenversorgung, höchstens jedoch 24 Monate, zugrunde gelegt.

18. Die Ziffern 16 und 17 gelten nur für die Kinder, die beim Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem aktiven Dienst der Bank vorhanden waren. Für die Zahlung der Kinderzulage gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für das private Bankgewerbe entsprechend.

19. Die Hinterbliebenenbezüge werden monatlich im voraus ausgezahlt.

■ **Schlußbestimmungen**

20. Die Bank behält sich vor, die nach diesen Richtlinien geschuldeten Leistungen zeitweise oder dauernd zu kürzen oder einzustellen, wenn

a) die wirtschaftliche Lage der Bank sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, daß ihr eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder

b) der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern oder

c) die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen von der Bank gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, daß der Bank die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann oder

d) der Empfänger von Versorgungsbezügen Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen oder zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

Eine solche Kürzung oder Einstellung darf nur nach billigem Ermessen, d. h. unter objektiver Beachtung auch der Belange der Leistungsberechtigten erfolgen.

21. a) Diese Richtlinien treten am 1. Januar 1992 in Kraft und gelten für die Festsetzung der Versorgungsbezüge der Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1988 in den Dienst der Bank getreten sind und 1992 oder später in den Ruhestand treten oder aus anderen Gründen ausscheiden.

b) Für Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1993 in den Ruhestand treten, findet die Kürzungsregelung in Ziffer 7 keine Anwendung.

München, 1. Januar 1992