

 klicken für Information zur Frage

Angaben zum Unternehmen



1) Ansprechpartner für Rückfragen:

- Auftraggeber Empfangsberechtigter Berater Sonstiger Dritter

Firma

Ansprechpartner

Straße, Nr.

Telefon

PLZ, Ort

E-Mail



2) Branche(n):



3) Betriebsrat vorhanden?

- ja¹ nein



4) Tarifgebunden?

- ja² nein

Bestandsaufnahme bAV (notwendige Angaben für Checks)



5) Arbeitgeberfinanzierte Leistungen

Besteht bereits eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung?

- ja nein (weiter bei 6)

↳ Durchführungsweg: (Mehrfachnennung möglich)

- Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds
 Unterstützungskasse² Direktzusage²

Vertragsgrundlage: (Mehrfachnennung möglich)

- Tarifvertrag² Betriebsvereinbarung¹ Versorgungsordnung
 Einzelzusage Keine schriftl. Dokumentation



6) Entgeltumwandlung

Besteht bereits eine arbeitnehmerfinanzierte Versorgung?

- ja nein (weiter bei 7)

↳ Durchführungsweg: (Mehrfachnennung möglich)

- Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds
 Unterstützungskasse² Direktzusage²

Vertragsgrundlage: (Mehrfachnennung möglich)

- Tarifvertrag² Betriebsvereinbarung¹ Versorgungsordnung
 Einzelzusage Entgeltumwandlungsvereinbarung Keine schriftl. Dokumentation

Werden Entgeltumwandlungen durch den Arbeitgeber bezuschusst?

- ja nein
 fester Beitrag: _____ € Prozentual: _____ % Sonstiges: _____

Können vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden?

- ja nein

Ausgestaltung des Versorgungswerkes (notwendige Angaben für Gestaltung)



7) Grundsätzliche Festlegungen

Umgang mit vorhandener bAV: (Mehrfachnennung möglich)

- Schließung ¹ Wahlrecht ¹ (Wechsel Bestand zu bAV-neu) Modifizierung der Zusage(n)
 Keine Änderungen

Art der neuen Zusage:

- Tarifvertrag ² Betriebsvereinbarung ¹ Versorgungsordnung
 Entgeltumwandlungsvereinbarung

Umfang der neuen Zusage: (Mehrfachnennung möglich)

- Entgeltumwandlung (EUW) Pflichtzuschuss zur EUW Freiwillige Arbeitgeberleistung

Gültigkeit der neuen Zusage:

- ab _____ ab Unterzeichnung



8) Festlegungen zur Zusage

Durchführungsweg: (Mehrfachnennung möglich ²)

- Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds
 Unterstützungskasse ² Direktzusage ²

Zusageart:

- Beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG
 Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG
 Beide oben genannten mit Wahlrecht durch Arbeitnehmer
 Sonstiges: ² _____

Leistungsart: (Mehrfachnennung möglich)

- Altersrente Alterskapital Beitragsbefreiung
 Hinterbliebenenrente Hinterbliebenenkapital Sonstiges: _____
 Erwerbsunfähigkeitsrente Erwerbsunfähigkeitskapital
 Berufsunfähigkeitsrente Berufsunfähigkeitskapital
 Kapitalwahlrecht Rentenwahlrecht

Gewünschte Produkthanbieter:

Gewünschte Versorgungsstarife:

^{1/2} Bei Vorliegen dieser Voraussetzung ist die Beauftragung einer Plus¹- / Premium²-Dienstleistung erforderlich.

Rabattierter Rahmenvertrag vorhanden?

- ja nein



9) Bezugsberechtigte Personenkreise

Entgeltumwandlung <i>(Anspruch aller gesetzlich Pflichtversicherten)</i>	Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung <i>(Förderung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG)</i>	Freiwillige Arbeitgeberleistungen <i>(von Entgeltumwandlung unabhängige sowie Pflichtanteil übersteigende Zuschüsse zur Entgeltumwandlung)</i>
zusätzlich Einschluss von: <input type="checkbox"/> Minijobbern (ohne RV-Pflicht) <input type="checkbox"/> Berufsständisch Versorgten	<input type="checkbox"/> alle, die Entgelt umwandeln	<input type="checkbox"/> alle Mitarbeiter <input type="checkbox"/> alle, die Entgelt umwandeln <input type="checkbox"/> alle, die Entgelt umwandeln mit Ausnahme von: <input type="checkbox"/> Minijobbern (ohne RV-Pflicht) <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigten <input type="checkbox"/> Leitenden Angestellten <input type="checkbox"/> Auszubildenden <input type="checkbox"/> Sonstigen: _____



10) Entgeltumwandlung

Folgende Entgeltbestandteile können umgewandelt werden: *(Mehrfachnennung möglich)*

- laufendes Gehalt Einmalzahlungen variabler Lohn
 Jubiläumsgeld sonstige Entgeltbestandteile: _____

Es muss ein jährlicher Mindestbetrag umgewandelt werden:

- ja: _____ € nein

Es darf maximal umgewandelt werden:

- bis 4% der BBG (gesetzlicher Anspruch gemäß § 1a BetrAVG) unbegrenzt
 bis 8% der BBG (steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG) sonstige Grenze: _____



11) Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung *(Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung)*

Höhe des Zuschusses für Umwandlungen bis 4% BBG:

- pauschal 15% (auch für Entgelt oberhalb BBG Rentenversicherung)
 pauschal 15%, soweit Arbeitgeber SV-Beiträge spart (gemäß § 1 Abs. 1a BetrAVG)
 tatsächliche Ersparnis des SV-Arbeitgeberbeitrages (nicht empfohlen)

Zuschuss für bestehende Entgeltumwandlung wird gewährt:

- ab sofort ab: _____ ab 01.01.2022 (gesetzliche Pflicht)



12) Freiwillige Arbeitgeberleistung

Zuschuss für Umwandlungen bis 4% BBG: (zusätzlich zu Frage 11)

- _____ % des Umwandlungsbetrages

Zuschuss für Umwandlungen oberhalb 4% BBG:

- _____ % des Umwandlungsbetrages
 maximal _____ €

Unabhängig von der Entgeltumwandlung:

- _____ € _____ % des Grundgehalts Sonstiges: _____

Voraussetzungen: (Mehrfachnennung möglich)

- Keine weiteren Voraussetzungen Beendigung Probezeit Mindestalter: _____
- Teilnahme Entgeltumwandlung in Höhe von _____ € (Mindestbetrag) Betriebszugehörigkeit: _____ Höchstalter: _____
- Sonstige: _____

Für die freiwillige arbeitgeberfinanzierte Leistung gilt die:

- Vertragliche Unverfallbarkeit Gesetzliche Unverfallbarkeit
- Sofortige Unverfallbarkeit Sonstige Regelung: _____



13) Vermögenswirksame Leistungen

Werden vermögenswirksame Leistungen (VWL) gezahlt?

- ja nein

Soll Möglichkeit eröffnet werden, VWL in bAV umzuwidmen?

- ja ¹, monatlich: _____ € nein

Auf welcher Basis werden VWL gezahlt?

- Tarifvertragliche Regelung Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertragliche Regelung Betriebliche Übung

Ab wann soll Umwidmung in bAV möglich sein?

- Dienst Eintritt Beendigung Probezeit keine Umwidmung für Neueintritte (Einstellung VWL)

Soll die VWL gemäß Fragen 11 und 12 gefördert werden?

- ja nein

Soll die VWL auf einen Mindestbetrag gemäß Frage 12 angerechnet werden?

- ja nein



14) Neueintretende Mitarbeiter

Umgang mit einem bei früheren Arbeitgeber abgeschlossenem Versorgungsvertrag:

- Übernahme unter Vorhalt – Prüfung der Police, bei Ablehnung Portierung
- Portierung – Überführung des Deckungskapitals in eine neue Zusage
- für alle Zusagen für Zusagen ab 2005
- Übernahme – generelle Fortführung (nicht empfohlen)



15) Hinweise

Bekannte Probleme der bestehenden bAV / Gewünschte Modifizierungen:

^{1/2} Bei Vorliegen dieser Voraussetzung ist die Beauftragung einer Plus¹- / Premium²-Dienstleistung erforderlich.

Unterlagen



16) Erforderliche Unterlagen

Zur Prüfung benötigen wir Kopien oder Muster der folgenden Unterlagen:

Tarifverträge zur bAV	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Versorgungszusagen inkl. aller Nachträge			
Betriebsvereinbarungen zur bAV	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Versorgungsordnungen	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Informationen zur betrieblichen Übung	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Bestehende Arbeitsverträge inkl. aller Nachträge (wenn Regelungen zur bAV enthalten sind)			
	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Informationen Produkthanbieter			
Gruppenversicherungsverträge	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Satzungen	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Leistungspläne	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Tarifinformationen	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend
Versicherungspolice	<input type="checkbox"/> liegt bei	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht	<input type="checkbox"/> nicht zutreffend



17) Zusätzliche Unterlagen

Führen Sie bitte zusätzlich beigefügte Unterlagen hier auf:

Der Auftraggeber bestätigt hiermit die Vollständigkeit und Richtigkeit der gemachten Angaben.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift Auftraggeber

Zusatzbogen Ausgestaltung Premium

i 18) Spezielle Festlegungen
 Zusätzlicher Förderbetrag für Geringverdiener gemäß § 100 EStG:

ja nein

↳ Höhe pro Jahr: _____ € (mind. 240€ - max. 480€)
 zahlbar jeweils im Monat: _____
 für folgende funktional abgrenzbare Gruppen: _____

Befristung der freiwilligen arbeitgeberfinanzierten Leistung (Frage 12):

ja, bis _____ nein

↳ Automatische Verlängerung gewünscht?
 ja, Verlängerung um _____ Jahre nein

Automatische Entgeltumwandlung („Opting Out“) über:

Tarifvertrag Betriebsvereinbarung (abgeschlossen vor 02.06.2017)
 individualvertraglich

i 19) Festlegungen Unterstützungskasse

Durchführung über:
 Unterstützungskasse _____

Art der UK:

rückgedeckt polsterfinanziert / pauschaldotiert

↳ Versicherer: _____
 Kollektivvertrag: _____
 Tarif: _____

Überschussverwendung in der Anwartschaftsphase:

Erhöhung Leistungen Verrechnung mit Beiträgen

Überschussverwendung in der Leistungsphase:

Erhöhung Leistungen _____

Garantierte Rentensteigerung (1% p.a.) wird versichert?

ja nein

i 20) Festlegungen Direktzusage / Pensionszusage

Bezug auf Rückdeckungsversicherung in VO?

ja nein

Ausgestaltung als wertpapiergebundene Zusage?

ja nein

i 21) Sonstige Festlegungen:

1/2 Bei Vorliegen dieser Voraussetzung ist die Beauftragung einer Plus¹- / Premium²-Dienstleistung erforderlich.

 [klicken für zurück zur Frage](#)

Angaben zum Unternehmen

-  1) **Ansprechpartner für Rückfragen**
Wer steht der IPM GmbH im Rahmen des Auftrages für Rückfragen bereit?
-  2) **Branche(n)**
In welcher Branche bzw. welchen Branchen ist das Unternehmen tätig?
Diese Angabe hilft uns eventuell vorhandene Branchenlösungen bzw. -vorgaben mit zu berücksichtigen.
-  3) **Betriebsrat vorhanden?**
Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat?
Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV handelt es sich zwar um eine freiwillige Leistung, allerdings hat der Betriebsrat gewisse Mitbestimmungsrechte.
-  4) **Tarifgebunden?**
Gilt für die bAV bzw. die Entlohnung ein Tarifvertrag?
Kreuzen Sie ja an, falls ein für allgemeingültig erklärter Tarifvertrag bzw. ein Firmen-/Haustarifvertrag vorliegt oder eine Bezugnahme auf Tarifverträge im Arbeitsvertrag existiert bzw. eine Tarifbindung über Arbeitgeber-Verband und Gewerkschaftsmitgliedschaft vorliegt.

Bestandsaufnahme bAV

-  5) **Arbeitgeberfinanzierte Leistungen**
Gewährt das Unternehmen den Angestellten oder Teilen davon eine betriebliche Altersversorgung unabhängig von einer Eigenbeteiligung des Mitarbeiters?
-  6) **Entgeltumwandlung**
Mögliche Bezuschussungen können sein:
Festbeträge, Zuschüsse in Abhängigkeit der Entgeltumwandlung, Übernahme der Pauschalsteuer für „alte“ 40b EStG-Verträge.

Vermögenswirksame Leistungen:
Besteht für die Mitarbeiter die Möglichkeit ihre VL in die bAV einzubringen?

Ausgestaltung des Versorgungswerkes

-  7) **Grundsätzliche Festlegungen**
Umgang mit vorhandener bAV:
Die Schließung eines Versorgungswerkes schließt neu eintretende Mitarbeiter von der bestehenden Versorgung aus. Für Mitarbeiter die bis zur Schließung in das Unternehmen eingetreten sind, behält die Zusage unverändert ihre volle Gültigkeit. Dies bietet sich an, wenn als stichtagsabgrenzende Regelung für neu eintretende Mitarbeiter ein anderer Durchführungsweg, eine andere Zusageart oder ein anderer Leistungsplan durchgesetzt werden soll.
Die Einführung von Wahlrechten ermöglicht es Mitarbeitern mit einer bestehenden Versorgung zur neu eingerichteten Versorgung zu optieren. Die Entscheidung liegt beim Mitarbeiter und wird ihm entsprechend einen Anreiz bieten.
Bei einer Modifizierung der bestehenden Zusage wird direkt eingegriffen. Dies ist, ohne Zustimmung der Arbeitnehmer, arbeitsrechtlich im Allgemeinen nur im Rahmen einer Verbesserung der Zusage zulässig. Im Allgemeinen ist das sogenannte 3-Stufen-Modell des BAG zu beachten. Ausnahmen sind möglich bei Änderung von Tarifverträgen.

Umfang der neuen Zusage:

Nach dem Betriebsrentengesetz hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Daher sollte die EUW immer mit geregelt werden. Ab 2019 (für neue Vereinbarungen) bzw. 2022 (für bestehende Vereinbarungen) muss die Entgeltumwandlung in versicherungsförmigen Durchführungswegen durch den Arbeitgeber bezuschusst werden (Weitergabe SV-Ersparnis). Es empfiehlt sich daher, dies gleich mit zu regeln.

-  8) **Festlegungen zur Zusage**

Zusageart:

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) verpflichtet sich der Arbeitgeber bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Altersversorgung umzuwandeln. Eine BOLZ ist in jedem Durchführungsweg möglich. Die Höhe der zugesagten Leistung ergibt sich aus den Rentenbausteinen, die anhand der gezahlten Beiträge errechnet werden. Der Arbeitgeber haftet für die Höhe der Leistung.

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) verpflichtet sich der Arbeitgeber Beiträge in einer bestimmten Höhe für die Finanzierung von Versorgungsleistungen an einen Versorgungsträger zu zahlen. Eine BZML ist nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich. Zum Rentenbeginn müssen mindestens die eingezahlten Beträge abzüglich Kosten für eine Risikoabsicherung zur Verfügung stehen. Der Arbeitgeber haftet für die Bereitstellung des aufgrund der gezahlten Beiträge planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals.

Nicht jedes Versicherungsprodukt lässt jede Zusageart zu, wenn ein spezielles Produkt geplant ist empfiehlt sich eine Abstimmung.

Leistungsart:

In welchen Leistungsfällen soll die Versorgungsleistung gezahlt werden? Die Leistungsarten sollten kongruent mit dem gewünschten Versicherungsprodukt(en) gewählt werden.

Rahmenverträge:

Liegen rabattierte Rahmenverträge vor, sollten diese in der Versorgungsordnung mit erwähnt werden und eine Regelung getroffen werden für den Fall, dass die Rabattierung endet.

9) Bezugsberechtigte Personenkreise

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG gilt für alle gesetzlich Pflichtversicherten. Zusätzlich kann freiwillig auch anderen Gruppen das Recht eingeräumt werden. Der Pflichtzuschuss ist für alle Entgeltumwandlungen zu leisten. Einzelheiten zur Höhe werden unter 11) geregelt.

Freiwillige Arbeitgeberleistungen können durch den Arbeitgeber auf bestimmte Personengruppen beschränkt werden. Hierbei sind die Grundsätze der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung zu beachten. Zum Beispiel kann eine Leistung von einem Engagement des Arbeitnehmers, selbst mittels Entgeltumwandlung vorzusorgen, abhängig gemacht werden.

10) Entgeltumwandlung

Ein jährlicher Mindestbetrag ist sinnvoll, um die Verwaltung von Kleinanwartschaften und daraus resultierenden Minimalrenten zu vermeiden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht einen Mindestbeitrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. (2019 entspricht dies 233,63 Euro bzw. 19,47 Euro monatlich)

Der gesetzliche Anspruch ist auf 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) begrenzt. Die im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge sind bis zu einer Höhe von 8 Prozent der BBG steuerfrei (Pensionsfonds, Pensionskassen, Direktversicherungen). In den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse wird ein steuerlicher Zufluss durch die Entgeltumwandlung vermieden.

Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge besteht bis zu 4 Prozent der BBG. Im Jahr 2019 sind damit bis zu 3.216 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei und darüber hinaus weitere 3.216 Euro steuerfrei, jedoch nicht sozialversicherungsfrei.

Es empfiehlt sich sowohl Unter- als auch Obergrenzen dynamisch zu halten, also Grenzen in Abhängigkeit der BBG bzw. Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV festzulegen.

11) Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Zuschuss für bestehende Entgeltumwandlungen ist erst ab 1.1.2022 verpflichtend zu zahlen. Aus Gründen der Gleichbehandlung der Mitarbeiter empfehlen wir allerdings, auch für Bestandszusagen den Zuschuss sofort zu leisten. Eine spitze Abrechnung der Ersparnis (tatsächliche Ersparnis) bedeutet einen hohen administrativen Aufwand und wird daher nicht empfohlen.

12) Freiwillige Arbeitgeberleistung

Soll ein freiwilliger Zuschuss über die in Frage 11) festgelegten Beiträge gezahlt werden?

Wenn z.B. insgesamt 25% Zuschuss geleistet werden sollen, tragen sie bitte hier 10% ein.

Sollen auch Beiträge über 4% der BBG bezuschusst werden, tragen Sie bitte hier die %-Zahl ein. Ein maximaler Betrag ist dann empfehlenswert, wenn unbegrenzt umgewandelt werden kann (z.B. Einmalzahlungen, Boni) oder um Zuschüsse zu Abfindungszahlungen (Vervielfältigungsregel) oder Nachzahlungen für entgeltfreie Zeiten zu begrenzen.

Der Arbeitgeber kann die wesentlichen Grundentscheidungen für freiwillige Arbeitgeberleistungen einseitig treffen. Er muss dabei den Gleichbehandlungs- und Gleichberechtigungsgrundsatz berücksichtigen. Dies ist insbesondere bei den Voraussetzungen zu Mindest- und Höchstalter zu beachten.

Der Gesetzgeber geht bei der arbeitgeberfinanzierten bAV davon aus, dass die bAV als Belohnung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers gewährt wird. Wenn ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet und so die Erwartung auf Betriebstreue nicht erfüllt hat, kann ihm das Versorgungsversprechen wieder entzogen werden. Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus, ist zum Ausscheidezeitpunkt zu prüfen, ob die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen erfüllt sind.

Die Unverfallbarkeit dem Grunde nach ist in § 1b und § 30f BetrAVG geregelt. Die Voraussetzungen richten sich nach dem Datum der erstmaligen Erteilung der Versorgungszusage. Zusagen die ab dem 1.1.2018 erteilt werden sind somit nach Vollendung des 21. Lebensjahres und einer dreijährigen Zusagedauer unverfallbar. Durch eine vertragliche Unverfallbarkeit dürfen nur Besserstellungen vereinbart werden. Beiträge aus der Entgeltumwandlung und dem Pflichtzuschuss sind sofort unverfallbar.

13) Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen (VWL) sind freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die in keinem direkten Zusammenhang zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) stehen. Im Rahmen der Versorgungsordnung können daher auch

keine Verpflichtungen zur Zahlung der VWL abgeschafft bzw. begründet werden. VWL sind sofort voll steuer- und sozialabgabenpflichtig, daher kann eine Umwidmung der VWL in eine bAV sinnvoll sein.

Soll im Rahmen der Versorgungsordnung die Möglichkeit dafür geschaffen werden?

Für neuereintretende Mitarbeiter besteht auch die Möglichkeit die VWL komplett einzustellen und den Betrag direkt als freiwillige Arbeitgeberleistung gem. Frage 12) zu erbringen.

Sofern die Entgeltumwandlung gem. Fragen 11) und 12) gefördert wird, soll diese Förderung auch für die umgewidmeten VWL-Beiträge geleistet werden?

Falls gem. Frage 12) eine Teilnahme an der Entgeltumwandlung als Voraussetzung gewünscht wird, sollen die umgewidmeten VWL-Beiträge zur Erreichung des Mindestbetrags angerechnet werden?

14) Neueintretende Mitarbeiter

BAV-Verträge die bei einem vorherigen Arbeitgeber abgeschlossen wurden, können vom neuen Arbeitgeber übernommen werden. Arbeitsrechtlich besteht kein Anspruch auf Fortführung, sondern allenfalls auf Einbringung des Deckungskapitals gegen Abschluss einer neuen Police (Portierung). Eine generelle Übernahme ist aufgrund möglicher arbeitsrechtlicher Pflichten nicht zu empfehlen.

Die Portierung bedeutet für den Arbeitnehmer jedoch, obwohl Abschlusskosten in aller Regel entfallen, eine Verschlechterung der Leistungen aufgrund von jetzt geltenden Unisexstarifen und gesunkenen Garantiezinsen. Im Sinne der Arbeitnehmer und unsere Empfehlung ist es daher, in der Versorgungsordnung die Möglichkeit zu schaffen, nach genauer Prüfung und im Einzelfall die Übernahme zu ermöglichen.

15) Hinweise

Sind Ihnen Probleme in der bestehenden Versorgungsordnung bekannt oder gibt es sonstige Dinge die wir wissen und berücksichtigen sollten?

Unterlagen

16) Erforderliche Unterlagen

Bitten lassen Sie uns – soweit vorhanden – die genannten Unterlagen zukommen. Personenbezogene Daten sind nicht notwendig, gern können Sie die Dokumente entsprechend anonymisieren. Auf Wunsch stellen wir Ihnen gern eine datenschutzkonforme IT-Lösung zum Austausch der Unterlagen zur Verfügung.

17) Zusätzliche Unterlagen

Haben Sie weitere Unterlagen betreffend der bAV, z.B. erste Angebote oder ähnliches?
Zusatzbogen Ausgestaltung Premium

18) Spezielle Festlegungen

Soll eine zusätzliche freiwillige Arbeitgeberleistung geleistet werden, um den neuen BAV-Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung zu nutzen (§ 100 EStG)?

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Förderbetrags durch den Arbeitgeber ist unter anderem, dass das monatliche laufende Einkommen des Arbeitnehmers 2.200 Euro nicht übersteigt. Außerdem muss der Arbeitgeber für den Beschäftigten jährlich einen zusätzlichen Beitrag von mindestens 240 Euro in eine betriebliche Altersversorgung einzahlen. Höhere Arbeitgeberbeiträge können in diesem Zusammenhang mit bis zu maximal 480 Euro jährlich gefördert werden.

Von diesem Betrag erhält der Arbeitgeber 30 Prozent, also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro im Kalenderjahr, als Förderbetrag. Den Förderbetrag verrechnet der Arbeitgeber mit der einzubehaltenden Lohnsteuer direkt im Rahmen der jeweiligen Lohnsteueranmeldung.

Wir empfehlen die Zahlungen jährlich vorzunehmen. Da die Förderfähigkeit zum Zeitpunkt der Beitragsleistung geprüft wird, sollte der Beitrag in einem Monat geleistet werden, in dem keine Sonderleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wird.

Da der Förderbetrag nur für Leistungen an Arbeitnehmer gewährt wird, die gewisse Voraussetzungen erfüllen, bietet es sich an, die berechtigten Mitarbeiter klar zu definieren. Hierbei sind allerdings die Grundsätze der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung zu beachten, daher sollten, neben der Erfüllung der Voraussetzungen des § 100 EStG, funktional abgrenzbare Gruppen gebildet werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erlaubt den Eingriff in bereits erworbene oder in Aussicht stehende Versorgungsansprüche nur in engen Grenzen. Daher kann es sinnvoll sein, freiwillige Arbeitgeberleistungen von vornherein zu befristen. Somit behalten Sie jederzeit den Überblick und können den Aufwand für die bAV steuern.

Bei der automatischen Entgeltumwandlung werden Arbeitnehmer automatisch (also ohne, dass sie dafür aktiv werden müssten) mit einer vorgeschlagenen Sparquote und vorgeschlagenen Anlageform in die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge einbezogen, wenn sie sich nicht explizit dagegen entscheiden. Das sogenannte Opting-Out

für die Belegschaft ist nur über einen einschlägigen Tarifvertrag oder als Übergangsregelung bei alten Betriebsvereinbarungen kollektiv möglich.



19) Festlegungen Unterstützungskasse

Über die Verwendung der Überschüsse von Rückdeckungsversicherungen muss spätestens am Ende des Bezugsjahres entschieden werden. Es bietet sich an, dies einmalig im Rahmen der Versorgungsordnung festzulegen. Eine verzinste Ansammlung der ausgeschütteten Überschüsse kommt nicht in Betracht bzw. ist nicht zu empfehlen, da dies zu einer Kürzung der steuerlich zulässigen Zuwendungen führt.

In der Praxis werden Überschüsse daher üblicherweise zur Erhöhung der Leistungen (sogenanntes Bonussystem) genutzt oder mit den zu zahlenden Beiträgen verrechnet. Eine Verrechnung mit Beiträgen ist allerdings nur solange möglich, wie auch Beiträge zu leisten sind. Insb. für Leistungsempfänger ist dies also nicht mehr empfehlenswert.

Beim Bonussystem werden die Überschüsse jedes Jahr zur Erhöhung der garantierten Versicherungsleistung verwendet. Der Überschuss wird als Einmalbeitrag in die Versicherung eingezahlt und erhöht somit die garantierte Leistung. Somit kann die Rückdeckungsquote erhöht werden. Bei einer vollständigen Rückdeckung der Verpflichtung kann eine weitere Erhöhung der Versicherungssumme allerdings zu steuerlichen Komplikationen führen. Daher sollte in diesem Fall automatisch der Versorgungsumfang angehoben werden.



20) Festlegungen Direktzusage/Pensionskasse

Eine Rückdeckungsversicherung schließt ein Arbeitgeber als Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Bezugsberechtigter bei einem Lebensversicherungsunternehmen ab, um eine Finanzierungshilfe und ggf. Risikoauslagerung für die Erfüllung seiner Direktzusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung seines Arbeitnehmers als versicherte Person zu haben. Die Rückdeckungsversicherung selbst ist kein Leistungsversprechen und damit keine Gestaltungsform der betrieblichen Altersversorgung. Ist klar, dass eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen werden soll, kann in der Versorgungsordnung darauf Bezug genommen werden. Die Leistungen können z.B. entsprechend der Rückdeckungsversicherung angepasst werden.

Bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen bestimmt sich die Höhe der Versorgungsverpflichtung ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren. Diese Zusageform ist mit Erleichterungen bei der HGB-Bilanzierung verbunden und reduziert das Risiko der Renditeschwankung.



21) Sonstige Festlegungen

Haben Sie weitere Wünsche bzgl. der Ausgestaltung? Hier können Sie z.B. dienstzeitabhängige Zuschüsse festlegen.