

Die betriebliche Altersversorgung

Checkliste für die Einrichtung einer Versorgungsordnung

Firmenname/Rechtsform: _____

Firmenanschrift: _____

Hinweis:

Diese ergänzende Checkliste kann genutzt werden, wenn mit dem Arbeitgeber Einigkeit über die Umsetzung einer bAV im Unternehmen erzielt wurde und nun eine Versorgungsordnung eingerichtet werden soll.

Allgemeine Fragen zur Einrichtung einer Versorgungsordnung

Besteht bereits eine betriebliche Altersversorgung? Ja Nein

Zu diesem Stichtag soll die (neue) Versorgungsregelung in Kraft treten (zum gleichen Stichtag wird die ggf. bestehende Versorgungsregelung für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen):

Stichtag: _____

Wie soll die künftige Versorgungsregelung arbeitsrechtlich vereinbart werden?

- Betriebsvereinbarung (wenn ein Betriebsrat besteht)
- Gesamtzusage – betriebsvereinbarungsoffen
(wenn kein Betriebsrat besteht und alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen versorgt werden sollen)

Welche(r) Durchführungsweg(e) soll(en) in der Versorgungsordnung geregelt sein?

- Direktversicherung
- Direktversicherung und Unterstützungskasse (nur bei Kombination beider Durchführungswege)

Zahlt der Arbeitgeber Arbeitsentgelt aufgrund Tarifvertrag? Ja Nein

Wenn ja: Darf das tarifliche Arbeitsentgelt in bAV umgewandelt werden (eigener Altersvorsorgetarifvertrag bzw. Tariföffnungsklausel)?

- Ja, genaue Bezeichnung des Altersvorsorgetarifvertrags vom: _____
- Nein

Hinweis: Es ist eine individuelle Prüfung erforderlich, um auszuschließen, dass die gewünschte Neuregelung gegen tarifvertragliche Bestimmungen verstößt. Für eine individuelle Prüfung ist der geltende Tarifvertrag (liegt beim Unternehmen) notwendig und muss eingereicht werden.

Weiter mit den Einzelblättern zu den Durchführungswegen

Sollen Durchführungswege miteinander kombiniert werden, so sind die Einzelblätter je ausgewählten Durchführungsweg auszufüllen. Individuelle Hinweise können zusätzlich in den sonstigen Angaben auf der letzten Seite aufgenommen werden.

Direktversicherung

Wer soll die arbeitgeberfinanzierte Versorgung erhalten?

- Alle Arbeitnehmer und Auszubildende
- Alle Arbeitnehmer ohne Auszubildende
- Arbeitnehmergruppen _____

Hinweis: Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten. Zulässig ist z. B. die unterschiedliche Behandlung von Leitenden und Nichtleitenden sowie Arbeitnehmern und Auszubildenden. Nicht zulässig ist z. B. die unterschiedliche Behandlung von Vollzeitkräften und Teilzeitkräften/geringfügig Beschäftigten; unbefristet und befristet Beschäftigten.

Als Zusageart wird eine beitragsorientierte Leistungszusage vorgesehen.

Bei Entgeltumwandlung dürfen wegen des Entgeltumwandlungsanspruchs einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmergruppen nicht ausgenommen werden (insbesondere: Auszubildende, Arbeitnehmer während Probezeit).

Welche Leistungen sollen zugesagt werden?

- | | | |
|---|--|------------------------------------|
| Altersrente | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Hinterbliebenenleistungen durch Beitragsrückgewähr | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Hinterbliebenenleistungen durch Hinterbliebenenzusatzversicherung/Rente | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Berufsunfähigkeitszusatzversicherung/Beitragsbefreiung | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Berufsunfähigkeitszusatzversicherung/BU-Rente | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Selbstständige BU-Versicherung | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |
| Selbstständige Risikolebensversicherung (nur steuerlich ungefördert) | <input type="checkbox"/> Verpflichtend | <input type="checkbox"/> Wahlweise |

Welche Beiträge sollen aufgewendet werden?

I. AG-Finanzierung ohne Beteiligung des Arbeitnehmers

- Monatlich Jährlich
- Gehaltsabhängige Beiträge: _____ % des Bruttogehalts
Definition Bruttogehalt: _____
- Fest definierter Beitrag für alle Arbeitnehmer _____ EUR
- Fest definierter Beitrag je Arbeitnehmergruppe _____ EUR
_____ EUR
_____ EUR
- Fest definierter Beitrag je Arbeitnehmergruppe,
dienstzeitabhängig ansteigend: _____ EUR
_____ EUR
_____ EUR

Stufenplan

Der AG-Beitrag steigt im Laufe des Dienstverhältnisses wie folgt:

Stufe	Jahr	AG-Beitrag (% des Bruttolohns oder Fixbetrag in EUR)
1	20 _____	% _____ EUR _____
2	20 _____	% _____ EUR _____
3	20 _____	% _____ EUR _____

Definition Bruttogehalt: _____

- Teilzeitkräfte* erhalten AG-Beiträge in voller Höhe
- * Sofern Teilzeitkräfte beschäftigt sind, ist die Frage immer zu beantworten. anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu einem Vollzeitbeschäftigten (dies ist nicht möglich bei gehaltsabhängigen Beiträgen)

II. Entgeltumwandlung

- Bis zu 4 % der BBG sollen unten stehende Entgeltbestandteile umwandelbar sein.
- Bis zu 8 % der BBG sollen unten stehende Entgeltbestandteile umwandelbar sein.

Folgende Entgeltbestandteile sollen umwandelbar sein:

- Laufendes Monatsgehalt
- Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld)
- AG-Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen
- Sonstiges (bitte benennen) _____

**SV-Ersparnis nur bis insgesamt 4 % der BBG
(Aus allen Beiträgen des Arbeitgebers und aus Entgeltumwandlung zusammen!)**

Direktversicherung

III. AG-Zuschuss (unter Anrechnung auf eine ggf. künftige gesetzliche/tarifvertragliche Verpflichtung zu einem AG-Beitrag)

a) AG-Zuschuss zur Weitergabe der SV-Ersparnis

Für alle Arbeitnehmer einheitlich ab Inkrafttreten der Versorgungsregelung:

- 15 % des Umwandlungsbetrags (pauschal), solange SV-Ersparnis besteht
- ___% des Umwandlungsbetrags (pauschal), solange SV-Ersparnis besteht
- 15 % des Umwandlungsbetrags, soweit und solange SV-Ersparnis tatsächlich anfällt

b) AG-Zuschuss unabhängig von SV-Ersparnis

Für alle Arbeitnehmer einheitlich ab Inkrafttreten der Versorgungsregelung:

- ___% des Umwandlungsbetrags (pauschal), max. _____ EUR mtl.
- Festbetrag in Höhe von _____ EUR mtl.

c) Bei Unterscheidung zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen:

Arbeitnehmergruppe	Höhe des AG-Zuschusses		Höhe des Mindestumwandlungsbetrags*, damit der AG-Zuschuss gewährt wird	
	<input type="checkbox"/> Monatlich	<input type="checkbox"/> Jährlich	<input type="checkbox"/> Monatlich	<input type="checkbox"/> Jährlich
_____	_____	_____ EUR	_____	_____ EUR
_____	_____	_____ EUR	_____	_____ EUR
_____	_____	_____ EUR	_____	_____ EUR
_____	_____	_____ EUR	_____	_____ EUR

*Hinweis: Bei Unterschreitung des Mindestumwandlungsbetrags gilt die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG zur Zahlung des Zuschusses in Höhe von 15 %.

Wie soll die Unverfallbarkeit der Leistung ausgestaltet sein?

I. AG-Finanzierung

- Gesetzliche Unverfallbarkeit
- Sofortige, vertragliche Unverfallbarkeit

II. Entgeltumwandlung: sofortige Unverfallbarkeit

III. AG-Zuschuss:

1. AG-Zuschuss zur Weitergabe der SV-Ersparnis: sofortige vertragliche bzw. gesetzliche Unverfallbarkeit
2. AG-Zuschuss unabhängig von SV-Ersparnis:
 - Gesetzliche Unverfallbarkeit
 - Sofortige, vertragliche Unverfallbarkeit

Hinweis: Gestaltung der Unverfallbarkeit bei AG-finanziert und AG-Zuschuss hat Auswirkungen auf:

- Das Bezugsrecht – unwiderruflich mit Vorbehalt oder unwiderruflich
- Die Anzahl der Versicherungsverträge (abhängig vom Bezugsrecht)

Achtung: Je Versicherungsvertrag müssen die Beträge den monatlichen Mindestbeitrag sowie die monatliche Mindestrente gemäß Versicherungsvertrag erreichen.

Unterstützungskasse

Für die Unterstützungskassenversorgung wird ein eigener Leistungsplan durch die Unterstützungskasse erstellt. Nur wenn das Versorgungssystem aus einer Kombination der Durchführungswege Direktversicherung und Unterstützungskasse bestehen soll, wird eine Versorgungsordnung erstellt. Im Folgenden werden daher nur die Informationen abgefragt, die zum Erstellen der Versorgungsordnung benötigt werden.

Wer soll die arbeitgeberfinanzierte Versorgung erhalten?

- Alle Arbeitnehmer
- Arbeitnehmergruppen _____

Hinweis: Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten. Zulässig ist z. B. die unterschiedliche Behandlung von Leitenden und Nichtleitenden sowie Arbeitnehmern und Auszubildenden. Nicht zulässig ist z. B. die unterschiedliche Behandlung von Vollzeitkräften und Teilzeitkräften/geringfügig Beschäftigten; unbefristet und befristet Beschäftigten.

Welche Beiträge sollen aufgewendet werden?

AG-Finanzierung ohne Beteiligung des Arbeitnehmers Monatlich Jährlich

- Gehaltsabhängige Beiträge: _____ % des Bruttogehalts
Definition Bruttogehalt: _____
- Fest definierter Beitrag für alle Arbeitnehmer _____ EUR
- Fest definierter Beitrag je Arbeitnehmergruppe _____ EUR
_____ EUR
_____ EUR
- Fest definierter Beitrag je Arbeitnehmergruppe,
dienstzeitabhängig ansteigend: _____ EUR
_____ EUR
_____ EUR
- Stufenplan

Der AG-Beitrag steigt im Laufe des Dienstverhältnisses wie folgt:

Stufe	Jahr	AG-Beitrag (% des Bruttolohns oder Fixbetrag in EUR)
1	20 _____	% _____ EUR _____
2	20 _____	% _____ EUR _____
3	20 _____	% _____ EUR _____

Definition Bruttogehalt: _____

- Teilzeitkräfte* erhalten AG-Beiträge in voller Höhe
- * Sofern Teilzeitkräfte beschäftigt sind, ist die Frage immer zu beantworten. anteilig im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu einem Vollzeitbeschäftigten (dies ist nicht möglich bei gehaltsabhängigen Beiträgen)

Entgeltumwandlung

- Bis zu 4 % der BBG sollen folgende Entgeltbestandteile umwandelbar sein.
- Frei definiert: _____

Folgende Entgeltbestandteile sollen umwandelbar sein:

- Laufendes Monatsgehalt
- Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld)
- AG-Zuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen
- Sonstiges (bitte benennen) _____

SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung nur bis 4 % der BBG (Beiträge des Arbeitgebers zählen nicht dazu)

AG-Zuschuss

(unter Anrechnung auf eine ggf. künftige gesetzliche/tarifvertragliche Verpflichtung zu einem AG-Beitrag)

- _____ % des Entgeltumwandlungsbetrags, max. _____ EUR mtl.
- Festbetrag in Höhe von _____ EUR

