

Betriebliche Altersvorsorge



IHR LOGO GMBH



Versorgungsordnung überbetriebliche Altersversorgung

der Beispiel GmbH (nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt)

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	4
1. Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	4
2. Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung	4
2.1. Zuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung	4
2.2. Zusatzleistung des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung	5
2.3. Wahlfreiheit zur Verwendung der vermögenswirksamen Leistung	5
3. Durchführungsweg	5
4. Versorgungszusage und Zusageart	6
5. Keine Anrechnung	7
6. Anpassung von laufenden Leistungen	7
7. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten	7
8. Anbieter	8
9. Beratung und Verwaltung	8
10. Salvatorische Klausel und Schlusserklärung	8
11. Laufzeit	8
Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung - Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG	9

Vorbemerkung

Der Begriff „Arbeitnehmer“ sowie alle weiteren Personen-/Funktionsbezeichnungen in diesem Versorgungswerk sind neutral und stehen für beide Geschlechter.

Arbeitnehmer im Sinne dieser Versorgungszusage sind alle in Voll- oder Teilzeit beschäftigten Personen.

1. Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Alle Arbeitnehmer der Beispiel GmbH können auf Antrag an der Entgeltumwandlung teilnehmen. Voraussetzung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis im 1. Dienstverhältnis.

Der Arbeitnehmer erhält das unwiderrufliche Recht, für den Fall seines Ablebens eine bezugsberechtigte Person gemäß Punkt 3 der Versorgungsordnung zu benennen.

Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss dem Arbeitgeber einen Monat vor Beginn der Entgeltumwandlung schriftlich vorliegen.

Soweit das Gehalt/der Lohn Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen ist, wird der Arbeitnehmer, der sich für die Entgeltumwandlung entschieden hat, so

gestellt, als ob eine Umwandlung nicht erfolgt wäre.

Diese Regelung gilt auch für den Fall, dass Gehaltserhöhungen einheitlich oder nach Gruppen gestaffelt in bestimmter Relation zu den vorherigen Bezügen festgesetzt werden.

2. Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung

2.1. Zuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Der arbeitgeberfinanzierte Zuschuss wird in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit zugesagt. Ausbildungszeiten werden bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt. Voraussetzung ist ein ungekündigtes und unbefristetes Arbeitsverhältnis im 1. Dienstverhältnis, mit einem Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung.

Alle Arbeitnehmer der Beispiel GmbH, die eine Entgeltumwandlung gemäß Punkt 1 dieser Versorgungsordnung vereinbart haben, erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten einen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss für die Direktversicherung von 15% des Entgeltumwandlungsbetrages.

2.2. Zusatzleistung des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung

Unabhängig von der Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages erhalten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die zu dem unter 2.1 genannten Personenkreis gehören, eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzleistung zur Entgeltumwandlung von 13,33 Euro monatlich bzw. 160 Euro jährlich. Bei Arbeitnehmern, die nicht in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis stehen, richtet sich die Zusatzleistung des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung nach dem Verhältnis der individuellen, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur betriebsüblichen, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Einstufung ist ab 2015 jährlich gemäß der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit zu überprüfen und bei Änderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gegebenenfalls für das Folgejahr anzupassen.

2.3. Wahlfreiheit zur Verwendung der vermögenswirksamen Leistung

Zu den bestehenden Verwendungsmöglichkeiten der vermögenswirksamen Leistung erhält der Arbeitnehmer die Wahlfreiheit, die vermögenswirksamen Leistungen ergänzend zur Entgeltumwandlung zu nutzen. Bei Ausübung der Wahlfreiheit für die betriebliche Altersversorgung verzichtet der Arbeitnehmer auf seinen bisherigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 26,59 Euro zugunsten eines arbeitgeberfinanzierten Beitrages von 26,59

Euro in eine Direktversicherung. Die vermögenswirksamen Leistungen unterliegen nicht der prozentualen Bezuschussung des Arbeitgebers gemäß Punkt 2.1 dieser Versorgungsordnung.

3. Durchführungsweg

Die Finanzierung erfolgt über den Durchführungsweg der Direktversicherung. Bei einer Direktversicherung handelt es sich um eine Rentenversicherung, die der Arbeitgeber auf den Namen des Arbeitnehmers abschließt. Der Höchstbeitrag aus sämtlichen arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierten Beiträgen beträgt 4% der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze West, im Jahre 2015 sind dies 22 Euro monatlich bzw. 2.904 Euro jährlich.

Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach dem vereinbarten Betrag der Entgeltumwandlung, dem Arbeitgeberzuschuss, dem Alter des Arbeitnehmers bei Versicherungsbeginn, nach der Versicherungsdauer und den Versicherungsbedingungen des Versicherungstarifes.

Die Versicherungsleistung wird bei Fälligkeit an den Arbeitnehmer bzw. dessen Hinterbliebene direkt ausgezahlt.

Eine Hinterbliebenenversorgung im steuerlichen Sinne darf nur Leistungen an die Witwe des Arbeitnehmers oder den Witwer der Arbeitnehmerin, die Kinder i.S.d. § 32 Abs. 3 u. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 EStG (Kindergeldberechtigung), den früheren Ehegatten oder

die Lebensgefährtin/den Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft vorsehen.

Ist bei Antragstellung oder zu einem späteren Zeitpunkt durch den Arbeitnehmer kein Auszahlungsberechtigter für den Fall seines Todes benannt worden oder lebt die bezeichnete Person bei Eintritt des Versicherungsfalles nicht mehr, sind die Versicherungsleistungen in folgender Rangfolge widerruflich zu zahlen an:

- den Ehegatten, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes in gültiger Ehe verheiratet war, oder den Lebenspartner, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gelebt hat,
- falls nicht vorhanden, seinen ehelichen und die ihnen gleichgestellten Kinder zu gleichen Teilen, wenn und solange die Kinder im Sinne von § 32 Abs. 3 und 4 S.1 Nr. 1 - 3 EStG (Kindergeldberechtigung) berücksichtigungsfähig sind,
- falls nicht vorhanden, den vom Arbeitgeber mit dem Einvernehmen des Arbeitnehmers vor Eintritt des Versicherungsfalles namentlich benannten Lebensgefährten bzw. gleichgeschlechtlichen Lebenspartner einer nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers, der die in den Versicherungsbedingungen genannten Leistungsvoraussetzungen erfüllt,
- falls nicht vorhanden, den Enkelkindern

des Arbeitnehmers, wenn sie auf Dauer in den Haushalt des Arbeitnehmers aufgenommen und versorgt werden, soweit sie die Anforderungen des § 32 Absatz 3 und Absatz 4 Satz 1 Nr. 1-3 erfüllen und auch im Falle des § 32 Absatz 4 Satz 1 Nr. 3 das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

- falls keine der vorstehend genannten Personen vorhanden sind und eine Leistung als Sterbegeld gezahlt wird, die vom Arbeitgeber mit Einvernehmen des Arbeitnehmers benannte Berechtigte, falls nicht vorhanden, den Erben des Arbeitnehmers.

Sämtliche Bezugsrechte sind nicht übertragbar und nicht beleihbar.

4. Versorgungszusage und Zusageart

Die Versorgungszusagen werden auf Veranlassung des Arbeitgebers vom Versicherer erstellt. Bei den Versorgungszusagen handelt es sich um beitragsorientierte Leistungszusagen gemäß § 1 Abs.2 Nr. 1 BetrAVG.

Für die Direktversicherung erhält der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalt.

Der Beginn der Versorgungszusage ist bei der Direktversicherung der Versicherungsbeginn.

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Unternehmen

aus, so beantragt das Unternehmen innerhalb der gesetzlichen Fristen die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer (versicherungsvertragliches Verfahren). Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft richtet sich nach § 2 Abs.2 S.2 BetrAVG.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch eine Übertragung nach § 4 Abs.3 BetrAVG (Portabilität) verlangen.

5. Keine Anrechnung

Eine Anrechnung von anderen betrieblichen oder gesetzlichen Versorgungsleistungen auf Leistungen aus dieser Versorgungsordnung - und umgekehrt - ist ausgeschlossen.

Die im Rahmen dieser Versorgungsordnung vereinbarten betrieblichen Versorgungsleistungen bestehen rechtlich unabhängig von etwaigen anderen bereits früher getroffenen Regelungen.

6. Anpassung von laufenden Leistungen

Sämtliche auf den Versicherungsvertrag entfallenden Überschussanteile werden zur Erhöhung der Versicherungsleistungen verwendet. Eine zusätzliche Erhöhung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG).

7. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

Die Vereinbarung über die arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung gilt nur solange, wie der Arbeitnehmer Ansprüche auf Bezüge aus dem Dienstverhältnis hat.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. bei Mutterschutz, Erziehungszeit, Wehrdienst, Krankheit nach Ablauf der Entgeltfortzahlungspflicht, unbezahltem Urlaub, u. a.), so erlischt die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung und der Arbeitgeber entrichtet keine Beiträge mehr an den Versicherer.

Der Versicherungsvertrag wird in diesem Fall in eine prämienfreie Versicherung umgestellt. Der Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, die Beiträge aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen.

Weitere oder sonstige Leistungsvoraussetzungen werden in den einzelvertraglichen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung und in den Versicherungsbedingungen zu den abzuschließenden Direktversicherungen geregelt.

8. Anbieter

Für die Versorgung kann der Arbeitnehmer wahlweise einen Direktversicherungstarif mit der Bezeichnung „Klassik“ oder „Index-Select“ bei der Allianz Lebensversicherung AG beantragen. Der gewählte Altersrententarif kann um einen Tarif zur Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit ergänzt werden.

Die Einrichtung des Tarifes zur Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit ist von der Antragsprüfung des Versicherers abhängig. Etwaige Leistungseinschränkungen auf Grund des Gesundheitszustandes des Versorgungsberechtigten, die als Bestandteil des Direktversicherungsvertrages vereinbart wurden, gelten dem Grunde nach auch im Rahmen der Versorgungszusage.

Neue Arbeitnehmer können ihr Deckungskapital gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG vom ehemaligen Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen Fristen auf das Versorgungssystem des Arbeitgebers übertragen. Die Beispiel GmbH übernimmt keine Verträge von vorherigen Arbeitgebern, ausgenommen sind pauschal versteuerte Direktversicherungsverträge, deren Beginn vor dem 01.01.2005 datiert wurde. Für diese Verträge behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, über die Übernahme im Einzelfall zu entscheiden.

9. Beratung und Verwaltung

Die Beratung der Arbeitnehmer erfolgt über den Hamburger Phönix, Glockengießerwall 2, 20095 Hamburg

10. Salvatorische Klausel und Schlusserklärung

Sollten einzelne Bestimmungen auf Grund von Rechtsprechung oder Gesetzeslage ungültig sein oder weist diese Zusage Regelungslücken auf, werden die entsprechenden Bestimmungen so angepasst und

die Lücken so geschlossen, wie sie bei entsprechender Kenntnis ursprünglich formuliert worden wären. Die Neuformulierungen sind nach billigem Ermessen vorzunehmen.

Die vorliegende Versorgungsordnung kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst werden, und zwar auch zum Nachteil der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

11. Laufzeit

Dieses Versorgungswerk tritt ab dem 01.04.2014 in Kraft und ist für unbestimmte Dauer gültig.
Hamburg, im Januar 2015

Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversor- gung - Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Ausscheiden aus der Firma/ Arbeitgeberwechsel.

Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versicherungszusage erhalten.

Für bestehende (unverfallbare) Ansprüche hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

Finanzieller Engpass.

Wenn sich der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr leisten kann, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch reduzieren sich dadurch die Versicherungsleistungen.

„Hartz IV“ (Arbeitslosigkeit).

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) angerechnet.

Insolvenz des Arbeitgebers.

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei bestehenden Ansprüchen (siehe „Ausscheiden“) unberührt. Der Vertrag kann somit fortgeführt werden.

Kapitalzahlung.

Anstelle einer lebenslangen Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn.

Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebenen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird.

Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten).

Während der Anwartschaftsphase besteht im Fall einer Privatinsolvenz in der Regel keine Zugriffsmöglichkeit des Insolvenzverwalters auf die bestehenden Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung. Während der Leistungsphase fallen die oberhalb eines pfändungsfreien Betrages insgesamt zur Verfügung stehenden Rentenleistungen in die Insolvenzmasse. Kapitalzahlungen fallen komplett in die Insolvenzmasse.

Rentenanpassung.

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente“) wurde.

Sozialversicherung.

Die Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allge-

meinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG/DRV) sozialversicherungsfrei. Der zusätzliche Betrag in Höhe von max. 1.800 EUR ist nicht sozialversicherungsfrei.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen. Des Weiteren kann die Entgeltumwandlung zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

Die Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Rentner Pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Privatversicherte sind beitragsfrei.

Steuer.

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I – V) gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt vier Prozent der BBG/DRV (West) nicht übersteigen. Für Neuzusagen (ab dem 01.01.2005) besteht ggf. nach Ausschöpfung der 4 % BBG/DRV (West) ein erweiterter Förderrahmen in Höhe von max. 1.800 EUR jährlich. Dieser Betrag ist steuerfrei, wenn die Pauschalver-

steuerung nach § 40b EStG (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) bisher nicht angewendet wird.

Die Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Altersvorsorgebeiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).



„Weitere Informationen und Angebote erhalten Sie über
die Hamburger Phönix AG “

HAMBURGER  PHÖNIX
Versicherungs- und Finanzkonzepte AG

Glockengießerwall 2
20095 Hamburg
www.HamburgerPhoenix.de

Telefon: (040) 23 85 66 0
Telefax: (040) 23 85 66 10
E-Mail: bav@HamburgerPhoenix.de