

Erhebungsbogen

zur Erstellung einer Versorgungsordnung für die durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung (ggf. einschließlich einer Regelung für die Gewährung eines von der Entgeltumwandlung unabhängigen Arbeitgeberbeitrags)

BITTE AUSGEFÜLLT ZURÜCKSENDEN AN HELDT | ZÜLCH
PER E-MAIL: INFO@HELDT-ZUELCH.DE ODER
PER FAX: 040 - 37 502 704

Angaben zum Unternehmen / Arbeitgeber

Vollständiger Name einschl. Rechtsform: _____

Adresse: _____

Anzahl der Mitarbeiter: _____

Ansprechpartner(in) des Unternehmens zur Versorgungsordnung

- Name: _____
- Tel.-Nr.: _____
- E-Mail: _____

Der Erhebungsbogen dient als Grundlage für die Erstellung der gewünschten Versorgungsordnung.

1. Arbeitsrechtliche Begründung und Ausgestaltung der Versorgungsordnung

Gibt es einen Betriebsrat?

- Nein, die Versorgungsordnung soll als Gesamtzusage gestaltet werden.
- Ja, die Versorgungsordnung soll als Betriebsvereinbarung gestaltet werden.

Falls ja: Ist ein Gesamtbetriebsrat vorhanden? Ja Nein

1a. Beim Arbeitgeber bereits bestehende Zusagen auf betriebliche Altersversorgung (bAV)

Wandeln im Unternehmen bereits Arbeitnehmer Entgelt zugunsten einer bAV um?

- Ja Nein

Falls ja: Liegt den Entgeltumwandlungen eine **kollektivrechtliche Regelung** zugrunde?

- Ja, es gibt bereits eine Betriebsvereinbarung zur Entgeltumwandlung
- Ja, es gibt eine Versorgungsordnung als Gesamtzusage
- Nein

Über welche/n Durchführungsweg/e wird die bAV durchgeführt

- Direktversicherung
- gem. § 3 Nr. 63 EStG gem. § 40b EStG a. F. (pauschalbesteuert)
- Pensionskasse
- gem. § 3 Nr. 63 EStG gem. § 40b EStG a. F. (pauschalbesteuert)
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- unmittelbare Versorgungszusage (Direktzusage gemäß § 6a EStG)

Gibt es im Unternehmen arbeitgeberfinanzierte bAV?

- Ja Nein

Falls ja: Über welche/n Durchführungsweg/e wird die bAV durchgeführt

- Versicherungsförmiger Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)
- Unterstützungskasse oder unmittelbare Versorgungszusage

1b. Fragen zum tariflichen Umfeld

Soll die Versorgungsordnung einen Tarifvertrag zur bAV umsetzen?

- Nein
- Ja, die Versorgungsordnung soll folgenden Tarifvertrag umsetzen:

Der Tarifvertrag ist dem Erhebungsbogen als Anlage beigefügt.

Gibt es einen Entgelttarifvertrag, welcher aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder Allgemeinverbindlicherklärung gilt?

- Nein (bitte auch dann ankreuzen, wenn ein Entgelttarifvertrag aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme anzuwenden ist)
- Ja

Falls ja: Ist die Entgeltumwandlung gemäß dem Tarifvertrag zugelassen? Ja Nein

2. Durchführungswege und Versorgungsträger

Durchführungsweg: Direktversicherung Pensionskasse Pensionsfonds

Direktzusage Unterstützungskasse

Welche/r Versorgungsträger soll/en in der Versorgungsordnung bestimmt werden?

3. Zusageart

- Beitragsorientierte Leistungszusage Beitragszusage mit Mindestleistung¹

4. Durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung

4a. Umwandelbare Entgeltansprüche

Sollen neben Ansprüchen auf laufendes Entgelt auch Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden können?

- Ja Nein

Falls ja: Gibt es einen Tarifvertrag zu vermögenswirksamen Leistungen, welcher aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit oder Allgemeinverbindlicherklärung gilt?

- Nein (bitte auch dann ankreuzen, wenn ein Tarifvertrag zu vermögenswirksamen Leistungen aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme anzuwenden ist)

- Ja

Falls ja: Ist die Umwandlung von Ansprüchen auf vermögenswirksame Leistungen gemäß dem Tarifvertrag zugelassen? Ja Nein

4b. Mindestumwandlung

- keine Mindestumwandlung monatlich 15 Euro monatlich _____ Euro²

4c. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (unter Anrechnung auf den gesetzlichen Pflichtzuschuss gemäß dem ab dem 01.01.2019 geltenden § 1a Abs. 1a BetrAVG)

15 % der Entgeltumwandlung, mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeberzuschuss der Höhe nach wie folgt begrenzt ist: Die Summe aus monatlichem Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung darf 4% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für Westdeutschland (im Folgenden BBG)³ nicht überschreiten.

20 % der Entgeltumwandlung, mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeberzuschuss der Höhe nach wie folgt begrenzt ist: Die Summe aus monatlichem Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung darf 4% der BBG nicht überschreiten.

_____% der Entgeltumwandlung, mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeberzuschuss der Höhe nach wie folgt begrenzt ist: Die Summe aus monatlichem Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung darf 4% der BBG nicht überschreiten.

4d. Voraussetzung für den Arbeitgeberzuschuss

Die Einsparung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung ist keine Voraussetzung für die Leistung des Zuschusses.⁴

Voraussetzung für die Leistung des Zuschusses ist, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung einspart - egal in welcher Höhe.

Der Arbeitgeberzuschuss wird nur gezahlt **soweit** der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung einspart.⁵

¹ Nach der von Heldt Zülch vertretenen Auffassung ist bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung kein versicherungsförmiges Verfahren bei Ausscheiden möglich.

² Der Mindestumwandlungsbetrag darf im Jahr 2021 maximal 20,56 Euro/Monat betragen (vgl. § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

³ 4 % der BBG entsprechen im Jahr 2021 284 Euro.

⁴ Bei dieser Variante ist der Verwaltungsaufwand verhältnismäßig gering.

⁵ Bei dieser Variante ist der Verwaltungsaufwand verhältnismäßig hoch. Möglicherweise kann es erforderlich sein, dass jeden Monat die exakte Höhe der eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu berechnen ist.

4e. Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschuss bei bestehenden Verträgen

Der Arbeitgeberzuschuss soll nicht für bereits bestehende durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsleistungen gewährt werden.⁶

Der Arbeitgeberzuschuss soll auch für bereits bestehende durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsleistungen über eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse gewährt werden.⁷

5. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung (unabhängig von der Entgeltumwandlung, ohne Anrechnung auf den gesetzlichen Pflichtzuschuss gemäß dem ab dem 01.01.2019 geltenden § 1a Abs. 1a BetrAVG)

Versorgungsbeitrag für jeden Arbeitnehmer

_____EUR mtl. Zeiträtlich bei Teilzeitkräften

Ausschluss von:

Arbeitnehmern, die eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten noch nicht erreicht haben

Auszubildenden

Sofortige vertragliche Unverfallbarkeit Ja Nein

6. Versorgungsleistungen

6a. Altersleistungen

Alterskapital

Altersrente mit Kapitalwahlrecht

6b. Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen

Absicherung des biometrischen Risikos Tod, z. B. Witwen-/Witwerrente und/oder Waisenrente⁸

Absicherung des biometrischen Risikos Invalidität, zum Beispiel Berufsunfähigkeitsrente⁸

7. Inkrafttreten der Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung soll in Kraft treten mit Wirkung zum _____.

8. Anmerkungen / sonstige Gestaltungswünsche

⁶ Zugunsten einer zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Versorgungsordnung bereits beim Arbeitgeber bestehenden, durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung wird bei der Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß der Versorgungsordnung nicht berücksichtigt. Vielmehr wird lediglich der gesetzliche Zuschuss (§§ 1a Abs. 1a, 26a BetrAVG) geleistet.

⁷ Auch zugunsten einer zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Versorgungsordnung bereits beim Arbeitgeber bestehenden, durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung über eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse leistet der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss gemäß der Versorgungsordnung. Etwaige bereits vor Inkrafttreten der Versorgungsordnung vom Arbeitgeber gewährte Zuschüsse zu der bestehenden Versorgung werden auf den Arbeitgeberzuschuss gemäß der Versorgungsordnung angerechnet. Der Arbeitgeberzuschuss wird grundsätzlich für die Erhöhung der bestehenden Versorgung verwendet. Sofern die Erhöhung des Versorgungsbeitrags nicht möglich ist, zum Beispiel weil die dem bereits bestehenden Versicherungsvertrag zu Grunde liegenden Bedingungen eine Beitragserhöhung nicht zulassen, wird der Arbeitgeberzuschuss zugunsten eines Versicherungsvertrags auf Grundlage der Versorgungsordnung verwendet.

⁸ Eine Versorgungsordnung, nach welcher die Risiken Tod und/oder Invalidität des Arbeitnehmers abgesichert werden können, wird von Heldt Zülch nur erstellt, wenn der Versorgungsträger auf eine Risikoprüfung vollständig verzichtet oder eine Dienstobliegenheitserklärung akzeptiert. Sofern der Versorgungsträger eine individuelle Gesundheitsprüfung vornimmt, kann die Versorgungsordnung grundsätzlich nicht von Heldt Zülch erstellt werden.