

Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung

für die Mitarbeiter/innen des

Kindertagesstätten- und Beratungs-Verband e.V.

Nettelbeckstraße 22, 26131 Oldenburg

(Arbeitgeber)

I. Allgemeine Regelungen

§ 1 Versorgungsordnung

1. Diese Versorgungsordnung trifft mit Wirkung ab dem 01.01.2019 Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Sie ersetzt die Versorgungsordnung vom 01.10.2010.
 - 1.1. Mitarbeiter/innen erhalten nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.
 - 1.2. Der Arbeitgeber gewährt Mitarbeiter/innen eine Förderung der Entgeltumwandlung durch einen Arbeitgeberzuschuss nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.
 - 1.3. Es wird der Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung festgelegt.
2. Im Übrigen finden die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) Anwendung.
3. Die Regelungen dieser Versorgungsordnung werden in den jeweiligen Arbeitsvertrag bzw. in die jeweilige Entgeltumwandlungsvereinbarung einbezogen. Diese Versorgungsordnung kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung mit Wirkung für alle Mitarbeiter/innen geändert werden.
4. Vor Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung schon bestehende Versorgungszusagen / eingerichtete Versorgungsordnungen bleiben unberührt bzw. unverändert, sofern nachstehend nichts anderes bestimmt ist. Insbesondere etwaige bis zum 31.12.2004 eingerichtete Versorgungsordnungen (Altzusagen) bleiben unverändert bestehen; eine evtl. Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung wird insoweit wie bisher fortgeführt.

§ 2 Berechtigte

1. Berechtig zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung sind alle Mitarbeiter/innen.
 - 1.1. Ausgenommen sind Mitarbeiter/innen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr bereits vollendet haben.
2. Berechtig zu Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung sind alle in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Mitarbeiter/innen (Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte, einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) im ersten Dienstverhältnis (gewählte Steuerklasse 1 bis 5), die einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben.
 - 2.1. Berechtig sind auch geringfügig Beschäftigte, wenn sie auf die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht verzichtet haben bzw. (für ab dem 01.01.2013 eingestellte geringfügig Beschäftigte) wenn sie nicht von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

§ 3 Durchführungsweg, Finanzierung

1. Durchführungsweg für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und die Entgeltumwandlung ist jeweils die Direktversicherung (Abschnitt IV). Die Versorgung ist gerichtet auf eine lebenslange monatliche Altersrente mit Kapitaloption. Anbieter und Tarif sind ausgewählt.
2. Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge und Zuschüsse haben vor einer Entgeltumwandlung Vorrang bei der Ausschöpfung jedes steuer- und sozialversicherungsbeitragsfreien Betrages. Sie sind insbesondere auf den insgesamt für den/die Mitarbeiter/in gemäß § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs.1 Nr. 9 SVEV zur Verfügung stehenden Freibetrag vorrangig anzurechnen.

§ 4 Unverfallbarkeit der Anwartschaften

1. Für die auf Arbeitgeberbeiträgen beruhenden Anwartschaften gelten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit. Es kommt darauf an, wann die Versorgungszusage erteilt worden ist.
 - 1.1. Soweit die Zusage kollektiv z.B. in einer Betriebsvereinbarung erteilt worden ist, ist sie ab deren Inkrafttreten erteilt, für neue Mitarbeiter/innen jedoch erst ab Beginn des Arbeitsverhältnisses.
 - 1.2. Für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2009 (01.01.2001 bis 31.12.2008) erteilt wurden, bleibt die Versorgungsanwartschaft erhalten, wenn der/die Mitarbeiter/in nach Vollendung des 30. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausscheidet und zu diesem Zeitpunkt die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - 1.3. Für Versorgungszusagen, die nach dem 01.01.2009 erteilt wurden, bleibt die Versorgungsanwartschaft erhalten, wenn der/die Mitarbeiter/in nach Vollendung des 25. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausscheidet und zu diesem Zeitpunkt die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat.
 - 1.4. Ab dem Jahr 2014 bleibt eine Versorgungsanwartschaft bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber nach Vollendung des 25. Lebensjahres und dem fünfjährigen Bestand der Versorgungszusage für den/die Mitarbeiter/in auch dann erhalten, wenn die Versorgungszusage vor dem 01.01.2009 abgeben worden ist.
 - 1.5. Es greift eine künftige Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen ab 2018 durch Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie. Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2018 neu erteilt werden, führen bereits nach drei statt bisher fünf Jahren und einem Mindestalter von 21 statt 25 Lebensjahren zu einer unverfallbaren Anwartschaft. Das herabgesetzte Unverfallbarkeitsalter gilt aufgrund einer Übergangsregelung auch für ältere Zusagen, die ab dem 01.01.2018 mindestens 3 Jahre bestanden haben.
2. Die auf Entgeltumwandlung beruhenden Versorgungsanwartschaften behält der/die Mitarbeiter/in ab Beginn (sofortige Unverfallbarkeit).
 - 2.1. Dies gilt auch für die auf Arbeitgeberzuschüssen zur Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaft (vertragliche Unverfallbarkeit). Anwartschaften, die aus dem (künftigen) gesetzlichen Mindestzuschuss resultieren, sind ab Beginn unverfallbar (sofortige Unverfallbarkeit).
3. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles und sind die Anwartschaften noch verfallbar, steht der Rückkaufswert der Versicherung dem Arbeitgeber zu.

II. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

§ 5 Arbeitgeberbeiträge

1. Der Arbeitgeber leistet monatliche Beiträge brutto in Höhe von **5,2 %** des versorgungsfähigen Entgelts an eine Direktversicherung.
 - 1.1. Maximal leistet der Arbeitgeber jährlich 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West).
2. Das versorgungsfähige Entgelt umfasst das jeweils vereinbarte, regelmäßige monatliche Bruttoarbeitsentgelt im Januar. Bestand das Arbeitsverhältnis im Vorjahr bzw. vor dem 01.01. noch nicht, gilt: Erstmalige Bemessungsgrundlage ist das im Monat, in dem die Aufnahmevoraussetzungen nach der Versorgungsordnung erfüllt sind (z.B. Ablauf der Probezeit) aktuelle versorgungsfähige Entgelt.
3. Absatz 2 findet ab Inkrafttreten auch Anwendung auf bestehende Versorgungen.
4. Anpassungen, Änderungen
 - 4.1. Die geschuldeten monatlichen Beiträge bleiben für ein Jahr unverändert; unterjährige Anpassungen infolge einer Änderung des versorgungsfähigen Entgelts oder des Beschäftigungsgrades werden nicht vorgenommen.
 - 4.2. Künftige Beitragsanpassungen werden zum 01.04. für den Zeitraum bis zum 31.03. des Folgejahres vorgenommen.
 - 4.3. Dieser Absatz 4 findet ab Inkrafttreten auch Anwendung auf bestehende Versorgungen.
 - 4.4. Soweit aufgrund der technischen Zahlungsweise nachträgliche Abgleiche mit dem Versicherer erforderlich sind, ist der Arbeitgeber auch berechtigt, Erstattungen oder Gutschriften vom Versicherer entgegenzunehmen.
5. Die monatliche Beitragszahlung setzt voraus, dass in dem jeweiligen Monat ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt besteht. Bei Unterbrechung der Beitragszahlung (entgeltlose Beschäftigungszeiten) gilt:
 - 5.1. Ruht das Dienstverhältnis und ist die Entgeltzahlung ausgesetzt, wird kein Beitrag geschuldet. Zusammenhängende entgeltlose Beschäftigungszeiten werden auf volle Monate gerundet. Dabei zählt ein Rest von mehr als 15 Tagen als voller Monat. Die Beitragszahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt insbesondere dann, wenn das Arbeits-/Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Vergütung fortbesteht (z.B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall).
6. Beginn und Ende der Beitragszahlung:
 - 6.1. Für neue Mitarbeiter/innen wird die Versorgung zum 01. des Monats eingerichtet, der auf das Datum folgt, an dem die Aufnahmevoraussetzungen nach der Versorgungsordnung erfüllt sind.
 - 6.2. Die Beitragszahlung endet mit Ablauf des Monats, in dem das Dienstverhältnis endet, spätestens zu dem Termin, zu dem letztmalig nach dem Versicherungsvertrag eine Beitragszahlung möglich ist. Endet das Dienstverhältnis nicht am Monatsletzten, endet die Beitragszahlung ebenfalls mit Ablauf des Monats. Dieser Absatz findet ab Inkrafttreten auch Anwendung auf bestehende Versorgungen.

III. Entgeltumwandlung

§ 6 Entgeltumwandlung

1. Alle Mitarbeiter/innen können Beiträge an eine Direktversicherung aufwenden.
2. Die konkrete, individuelle **Entgeltumwandlungsvereinbarung** ist in Schriftform zu treffen. Der künftige, noch nicht fällige Anspruch der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters wird in Höhe des im Einzelfall vereinbarten Bruttobetrag nach § 1 a BetrAVG unter Verzicht der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters auf Barlohn in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt.
3. Von den Mitarbeiter/innen umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt.
 - 3.1. Von den Mitarbeiter/innen umgewandelt werden können auch zukünftige Ansprüche auf Arbeitgeberzuschüsse zu Vermögenswirksamen Leistungen (VL), soweit auf die VL ein Anspruch besteht und die VL nicht in vermögenswirksame Anlagen gebunden sind.
 - 3.2. Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung.
 - 3.3. In gegenseitigem Einvernehmen kann der Höchstbetrag im Durchführungsweg Direktversicherung auf den maximalen steuerlichen Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (8 % der jeweiligen BBG) erhöht werden
 - 3.4. Mindestens sind 1/160 der jeweils festgelegten Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) umzuwandeln.
4. Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleichbleibende monatliche Beträge umgewandelt werden.
5. Die Mitarbeiter/innen erhalten zu Ihrer Information die **nachfolgenden Hinweise zur Entgeltumwandlung** (Anlage).

§ 7 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

1. Mitarbeiter/innen, die ab dem 01.01.2019 eine Entgeltumwandlung vereinbaren, erhalten auf den Brutto-Entgeltumwandlungsbetrag einen monatlichen Arbeitgeberzuschuss von **15 %** auf den Umwandlungsbetrag. Dieser fließt in die Direktversicherung.
2. Maximal erhalten sie einen Zuschuss auf einen Umwandlungsbetrag, der noch SV-beitragsfrei ist, also zusammen mit einem Arbeitgeberbeitrag den geltenden SV-Freibetrag von derzeit 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.
3. Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss entsteht frühestens für den darauffolgenden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter die entsprechende Entgeltumwandlung schriftlich vereinbart hat. Der Arbeitgeberzuschuss wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem/der Mitarbeiter/in Entgeltansprüche zustehen, die umgewandelt werden.
4. Zuschüsse nach vorstehend Absatz 1 bis 3 werden ab dem 01.01.2022 auch bei schon vor dem 01.01.2019 bestehenden Entgeltumwandlungen geleistet.
 - 4.1. Können Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung nicht beitrags erhöhend in einen bestehenden Versicherungsvertrag (Direktversicherung oder Pensionskasse) eingezahlt werden, wird der Entgeltumwandlungsbetrag - soweit erforderlich: durch Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung - bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag um den Zuschuss reduziert.

- 4.2. Mitarbeiter/innen, für die schon eine Versorgung vor dem Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung eingerichtet worden ist, erhalten ab deren Inkrafttreten einen Zuschuss nach dieser Versorgungsordnung. Bestehende Versorgungen werden angepasst. Beiträge in schon bestehende Versorgungen werden, getrennt nach Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss, der Höhe nach auf die Beiträge nach dieser Versorgungsordnung angerechnet.
5. Der vereinbarte Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wird mit einem gesetzlichen Mindest-Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung verrechnet. Ist der vereinbarte Arbeitgeberzuschuss höher, wird insgesamt nur dieser gezahlt. Ist der gesetzliche Zuschuss höher, wird nur dieser gezahlt.

IV. Durchführungsweg Direktversicherung

§ 8 Art und Umfang der Versorgungszusage; Durchführungsweg Direktversicherung

1. Durchführungsweg ist die Direktversicherung nach § 1 b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG. Der Arbeitgeber schließt eine Versicherung auf das Leben der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters mit einem Versicherungsunternehmen ab, bei der die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter bzw. die Hinterbliebenen das Bezugsrecht auf die Versicherungsleistung erhalten (Direktversicherung). Die Versteuerung der Beiträge erfolgt gem. § 3 Nr. 63 EStG.
2. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Beiträge in eine Versorgungsanwartschaft umzuwandeln (§ 1 Abs. 2 Nr.1 BetrAVG). Erteilt wird eine **beitragsorientierte Leistungszusage**. Der Arbeitgeber sagt gegenüber den Mitarbeiter/innen ausschließlich die Leistungen zu, wie sie sich nach Zahlung der auf die jeweiligen Versorgungskomponenten entfallenden Versicherungsbeiträge nach Art und Umfang aus dem mit dem Versicherer geschlossenen Versicherungsvertrag nach versicherungsmathematischer Umsetzung ergeben - vorbehaltlich der Annahme durch den Versicherer und unter Beachtung der Kalkulations- und Annahmerichtlinien des Versicherers sowie etwaiger Ausschlüsse. Die Leistungen umfassen a) garantierte Werte und b) Erhöhungen aus Überschüssen / Erträgen / Gewinnen, soweit sie anfallen.
3. Der jeweilige Versicherungsvertrag ist Bestandteil dieser Versorgungszusage. Maßgeblich ist der Inhalt des Versicherungsvertrages: der Kollektivversicherungsvertrag, die Allgemeinen und Besonderen Versicherungsbedingungen sowie der Versicherungsausweis/schein zur abgeschlossenen Versicherung. Das gilt auch hinsichtlich des Zeitpunkts, ab dem oder bis zu dem Leistungen bezogen werden können. Einzelheiten zu den versicherten Leistungen sind aus dem für die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter erstellten Versicherungsdokument ersichtlich.
4. Die Höhe der Versicherungsleistung ist abhängig vom Eintrittsalter und von der Höhe des gezahlten Beitrages. Die Ansprüche auf die Versicherungsleistung richten sich direkt gegen den Versicherer. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG bleibt unberührt.

§ 9 Unwiderrufliches Bezugsrecht; Überschussanteile

1. Der Arbeitgeber räumt dem/der Mitarbeiter/in auf die Versicherungsleistungen aus der Direktversicherung das uneingeschränkte, unwiderrufliche Bezugsrecht ab Eintritt der Unverfallbarkeit ein.
2. Anfallende Überschussanteile werden ausschließlich zur Erhöhung der Versicherungsleistungen verwendet. Eine Verrechnung von anfallenden Überschüssen mit Versicherungsbeiträgen ist ausgeschlossen. Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung durch den Arbeitgeber wird ab Eintritt der Unverfallbarkeit ausgeschlossen.

§ 10 Pflichten der Mitarbeiter/innen

1. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter hat, wenn dies generell oder im Einzelfall vom Versicherer verlangt wird, z.B. bei der Beantragung und bei der Leistungsprüfung mitzuwirken (d.h. z.B. erforderliche Erklärungen in Schriftform abzugeben oder sich ggf. ärztlich untersuchen zu lassen). Die Mitwirkungspflichten gegenüber dem Versicherer richten sich nach dem Versicherungsvertrag.
2. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der/die Mitarbeiter/in die Versicherungsnehmereigenschaft zu übernehmen, sofern der Arbeitgeber sie ihm/ihr im Wege der versicherungsförmigen Lösung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG überträgt.

§ 11 Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin

Scheidet ein/e Mitarbeiter/in vor Eintritt des Versorgungsfalls aus und sind die Anwartschaften unverfallbar, gilt:

1. Der/die Mitarbeiter/in hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen oder beitragsfrei zu stellen.
2. Versicherungsförmige Lösung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG: Scheidet ein/e Mitarbeiter/in ohne Arbeitgeberwechsel aus, wird der Arbeitgeber *ausdrücklich* die versicherungsförmige Lösung verlangen und die Versicherungsnehmereigenschaft auf ihn/sie übertragen. Dies hat innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden zu erfolgen. Beitragsrückstände dürfen nicht bestehen. Nach der Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft hat der/die ausscheidende Mitarbeiter/in keine weiteren Ansprüche auf Versorgungs- oder Beitragsleistungen gegen den Arbeitgeber.
3. Im allseitigen Einvernehmen kann die Zusage von einem neuen Arbeitgeber mitsamt dem Versicherungsvertrag übernommen oder das gebildete Kapital auf einen anderen Versicherungsvertrag beim neuen Arbeitgeber übertragen werden. Im Übrigen finden die Regelungen des Betriebsrentengesetzes zur Portabilität Anwendung.
4. Bei Übertragung des Kapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag können sich die Konditionen ändern, auch der Garantiezins. Maßgeblich ist der Versicherungsvertrag, auf den übertragen wird. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt, vermindern sich die Versicherungsleistungen aufgrund der abgekürzten Beitragszahlungsdauer nach Maßgabe des Versicherungsvertrages.
5. Hinweis: Im Versicherungsvertrag kann geregelt sein, dass ggf. vereinbarte Sonderkonditionen wegfallen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind, wenn z.B. Beiträge nicht mehr über den bisherigen Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gezahlt werden.

V. Schlussbestimmungen

§ 12 Widerrufs- und Kürzungsvorbehalt

Der Arbeitgeber behält sich vor, die arbeitgeberfinanzierten Beitragsleistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Versorgungszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Betrachtung der Belange der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters bzw. des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. Dies gilt nicht für gesetzliche Mindest-Zuschüsse zur Entgeltumwandlung.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Diese Versorgungsordnung tritt zum in § 1 genannten Datum mit Unterzeichnung durch den Arbeitgeber in Kraft und ist ab diesem Datum auf alle Mitarbeiter/innen, welche die Voraussetzungen nach dieser Versorgungsordnung erfüllen, anzuwenden.
2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der Versorgungsordnung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung einer Lücke ist dann eine angemessene Regelung zu setzen, die nach Sinn und Zweck dem am nächsten kommt, das festgelegt worden wäre, wenn dieser Punkt von vornherein beachtet worden wäre. Ebenso gelten die jeweiligen Bestimmungen des BetrAVG.
3. Änderungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

Oldenburger, 13.11.2019

Ort, Datum



Arbeitgeber

Hinweise für Mitarbeiter/innen (Direktversicherung)

Ansparphase

1. Sozialversicherungsbeitragsfreier Höchstbetrag: Auch ab dem 01.01.2018 können bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsbeitragsfrei als Beiträge geleistet werden. Die Beitragsbemessungsgrenzen werden jährlich neu festgelegt. Den vorgenannten Höchstbetrag übersteigende Beiträge sind sozialversicherungsbeitragspflichtig.
2. Steuerfreibetrag bei Direktversicherung: Ab dem 01.01.2018 können jährlich bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei als Beiträge geleistet werden; pauschal versteuerte Beiträge werden jedoch auf den Steuerfreibetrag angerechnet.

Versorgungsleistungen

3. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter wird darauf hingewiesen, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen
 - die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung): Versorgungsleistungen werden nachgelagert in der Leistungsphase besteuert, soweit in der Anwartschaftsphase keine Steuern zu entrichten gewesen sind;
 - aus den Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner versichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen Beitragssatz allein zu zahlen. Bei einer Kapitalleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.

Hinweise für Mitarbeiter/innen zur Entgeltumwandlung (Direktversicherung)

Ansparphase

1. Die konkrete, individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung ist in Schriftform zu treffen. Das gilt auch für Änderungen.
2. Sofortige Unverfallbarkeit: Bei Entgeltumwandlung behält die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter die Versorgungsanwartschaft ab Beginn. Anwartschaften, die aus dem gesetzlichen Mindestzuschuss zur Entgeltumwandlung resultieren, sind ebenfalls ab Beginn unverfallbar.
3. Mindestbetrag: Nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen muss der jährliche Entgeltumwandlungsbetrag mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) erreichen. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgelegt.
4. Sozialversicherungsbeitragsfreier Höchstbetrag: Auch ab dem 01.01.2018 können bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsbeitragsfrei als Beiträge geleistet werden. Die Beitragsbemessungsgrenzen werden jährlich neu festgelegt. Den vorgenannten Höchstbetrag übersteigende Beiträge sind sozialversicherungsbeitragspflichtig.

5. Steuerfreibetrag bei Direktversicherung: Ab dem 01.01.2018 können jährlich bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei als Beiträge geleistet werden; pauschal versteuerte Beiträge werden jedoch auf den Steuerfreibetrag angerechnet.
6. Brutto-Entgeltumwandlung kann steuer- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei durchgeführt werden, soweit Höchstbetrag bzw. Steuerfreibetrag nicht bereits durch Beiträge z.B. für die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung ausgeschöpft sind.

Versorgungsleistungen

1. Versicherungsvertragliche Lösung bei vorzeitigem Ausscheiden: Bei der Direktversicherung dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden. Hier wird dem/der ausgeschiedenen Mitarbeiter/in für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt. Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Versicherung oder Versorgung durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen. Im Fall einer Direktversicherung wird der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt.
2. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter wird darauf hingewiesen, dass infolge der Entgeltumwandlung eine Minderung des sozialversicherungsbeitragspflichtigen Entgelts eine relative Minderung gesetzlicher Leistungsansprüche nach sich ziehen kann - beispielsweise, dass sich
 - in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche ergibt,
 - Auswirkungen auf die Grenze zur Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie auf die Gleitzone- und Geringfügigkeitsgrenze ergeben können,
 - bei Altersteilzeit eine Minderung des Aufstockungsbetrages ergibt,
 - grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld), verringert.
3. Versorgungsleistungen - Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter wird darauf hingewiesen, dass nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen
 - die späteren Versorgungsleistungen einkommensteuerpflichtig sind (nachgelagerte Besteuerung): Versorgungsleistungen werden nachgelagert in der Leistungsphase besteuert, soweit in der Anwartschaftsphase keine Steuern zu entrichten gewesen sind;
 - aus den Versorgungsleistungen Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und zur Pflegeversicherung zu entrichten sind. Seit 01.01.2004 haben Rentner, die in der Krankenversicherung der Rentner versichert sind, für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen Beitragssatz allein zu zahlen. Bei einer Kapitaleistung gilt dabei 1/120tel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige monatliche Einnahme.